

**ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในวิทยาลัยเทคนิคเชิงคำ  
จังหวัดพะเยา**

**THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF TEACHERS AND EDUCATIONAL PERSONNEL AT  
CHINGKHAM TECHNICAL COLLEGE UNDER OFFICE OF THE VOCATIONAL  
EDUCATION COMMISSION IN PHAYAO**

กรวิชัย คำมา  
Korrawit khamma

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในวิทยาลัยเทคนิคเชิงคำ จังหวัดพะเยา 2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในวิทยาลัยเทคนิคเชิงคำ จังหวัดพะเยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือครูและบุคลากร จำนวน 65 โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และค่า F-test หรือวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า สภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในวิทยาลัยเทคนิคเชิงคำ จังหวัดพะเยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความเชื่อมั่นการยอมรับค่านิยมและวัตถุประสงค์ เป้าหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการคงอยู่กับองค์กร อยู่ในระดับมาก ด้านการมีส่วนร่วมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.30$ ) และด้านความเสียสละเพื่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.29$ ) ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในวิทยาลัยเทคนิคเชิงคำ จังหวัดพะเยา จำแนกตามเพศ ในภาพรวมและพิจารณาเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามเพศ อายุงาน ระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ :** สภาพความผูกพันต่อองค์กร, ครูและบุคลากร, วิทยาลัยเทคนิคเชิงคำ

**Abstract**

The purposes of this research were: 1) to study the commitment to organization of the teachers and educational personnel at Chingkhram Technical College under office of the vocational education commission in Phayao, 2) to compare the organizational commitment of the teachers and educational personnel in Chingkhram Technical College under office of the vocational education commission in Phayao. The sample group was 65 administrators who work at Chingkhram Technical College under office of the vocational education commission in Phayao. The instruments were questionnaire with 1-5 Likert's scale. Data analyses were frequency, percentage, mean, and standard deviation. Compare by testing hypotheses by t-test and Analysis of Variance (ANOVA).

The results show that

1. The overall of the roles of administrators in the the commitment to organization of the teachers and educational personnel at Chingkhram Technical College under office of the vocational education commission in Phayao was at a high level. The corporate loyalty from the highest to the least, the terms of confidence, acceptance of values and objectives, goals was at a highest level, followed by Organizational persistence ,engagement is unified with the organization, and sacrifice for the organization, respectively.

2.) Comparative results of engagement with teacher organizations the teachers and educational personnel at Chingkhram Technical College under office of the vocational education commission in Phayao.

Classified by gender in the overall picture and considered on a case-by-case basis, there is no difference. Classified by gender, age, level of education, there were statistically significant at 0.05 level.

**KEY WORDS:** the commitment to organization, the teachers and educational personnel, Chingkhram Technical College

## 1. บทนำ

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สืบเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป จึงส่งผลให้องค์กรต่างๆ ต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้างขององค์กร เพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน การบริหารองค์กรในปัจจุบันให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งและท้าทายความสามารถของผู้บริหารเพราะมีปัจจัยหลายอย่างที่มีอิทธิพลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร นอกจากนั้นแล้วการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรด้วย โดยจะเห็นว่าองค์กรต้องการทรัพยากรมนุษย์ที่ปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มศักยภาพขณะเดียวกันบุคลากรก็ต้องการปฏิบัติตามกระบวนการที่ถูกต้องตามภารกิจและเป้าหมายขององค์กร พร้อมทั้งได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการที่ยุติธรรมและสร้าง ความพึงพอใจเมื่อองค์กรและบุคลากรต่างต้องพึ่งพาซึ่งกันและกันแล้วนั้นผู้บริหารต้องมีแนวทาง ในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรโดยมุ่งให้ความสำคัญในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับบุคลากรและประเด็นที่ได้รับความสนใจเป็นอย่างมากคือความผูกพันต่อองค์กรซึ่งการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรถือว่าเป็นสิ่งสำคัญ เพราะความผูกพันเป็นตัว ผสานความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กร

ความผูกพันในองค์กรมีนัยสำคัญต่อความสำเร็จและเจริญก้าวหน้าของ องค์กร เพราะทำให้องค์กรได้มาซึ่งพนักงานที่ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ตั้งใจและเต็มใจที่จะ ปฏิบัติงานให้กับองค์กร

ทำให้องค์กรได้รับประโยชน์มากมาย ทั้งด้านอัตราการขาดงาน อัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงานและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายขององค์กร ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้โดย ความผูกพันต่อองค์กรคือ ความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรมีความรักความภาคภูมิใจความเอาใจใส่ต่อองค์กรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งมีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเต็มใจและเสียสละ ความสุขส่วนตัวเพื่อเป้าหมายและต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น ตลอดไป ตามทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีทฤษฎี Side-Bet ของ Becker ที่กล่าวว่าบุคคลใดก็ตามที่มีความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดก็เนื่องจากเขาได้ลงทุนในสิ่งนั้นๆ ไว้ เช่นการที่คนเราเข้าไปทำงานอยู่ในองค์กรในช่วงระยะเวลาหนึ่ง จะก่อให้เกิดการลงทุนซึ่ง Becker เรียกการลงทุนนั้นว่า “Side bet” อาจเป็นการลงทุนในรูปของเวลา แรงกายแรงใจ กำลังสติปัญญาตลอดจนการยอมเสียโอกาสบางอย่าง

ทั้งนี้ การปลูกฝังหรือสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความพึงพอใจ ความผูกพัน ความซื่อสัตย์ และจงรักภักดีที่จะร่วมมือและปฏิบัติงานให้กับองค์กรตลอดไป องค์กรจะต้องใส่ใจดูแลรักษาความก้าวหน้าในอาชีพการงานให้กับบุคลากร อันจะส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างชื่อเสียง และสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรโดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อยและยากลำบาก แต่การที่องค์กรจะคาดหวังและมุ่งผลให้บุคลากรภายในองค์กรปฏิบัติเช่นนั้นได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เป็นแรงเสริมเพื่อกระตุ้นและคอยผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล (2554: 261) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นกุญแจสำคัญที่ทำให้บุคลากรร่วมงานกับองค์กรได้อย่างยาวนาน ความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะพัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่จะคงอยู่อย่างยั่งยืนมั่นคง ดังนั้น การสร้างความรู้สึกผูกพันจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้เดินหน้าต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้น ปาริชาติ บัวเป็ง (2557: 2) ยังพบว่า การที่องค์กรได้หยิบยื่นโอกาสให้กับบุคลากรในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการทำงานนั้น เป็นอีกปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีแนวโน้มที่จะเกิดความผูกพันต่อองค์กร นอกเหนือไปจากการให้รางวัลหรือการสร้างแรงจูงใจในด้านวัตถุเพียงอย่างเดียว ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าขององค์กรไว้ และลดอัตราการเข้าออกจางานของพนักงาน (รัตนรต์ ฅ นคร, 2554: 4) ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรจึงถือเป็นส่วนสำคัญในการที่จะรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กร ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าตนเสมือนเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน และสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ดำเนินไปยังเป้าหมายที่ตั้งไว้ต่อไปได้

สถานศึกษาเป็นองค์กรๆหนึ่ง ที่เป็นหัวใจสำคัญในการผลิตทรัพยากรมนุษย์ ให้มีคุณภาพการศึกษาจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ ในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจการเมือง สังคมและวัฒนธรรม กล่าวคือ ทรัพยากรมนุษย์จะมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของการศึกษาดังนั้นครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงมีส่วนสำคัญในการจัดการศึกษา(ธิดา พาหอม, 2545) ความผูกพันต่อองค์กรของครูเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และส่งเสริมความก้าวหน้าทางการศึกษา (เบญจรัตน์ เดชนุวัฒน์ชัย, 2541, หน้า 1) ดังนั้นหากผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญต่อปัญหาความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารโรงเรียนแล้ว ความสำเร็จในการบริหารงานของโรงเรียนก็จะมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล กล่าวคือ การบริหารงาน คือการบริหารคน เพราะคนจัดเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุด หากคนมีความผูกพันต่อองค์กรที่ได้ทำงานอยู่ ก็จะทำให้องค์กรนั้นทำงานได้สำเร็จบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

วิทยาลัยเทคนิคเชิงคำเป็นวิทยาลัยที่ตั้งอยู่ในพื้นที่แถบชายแดนของภาคเหนือตอนบน โดยตั้งอยู่ในเขต อ.เชิงคำ จังหวัดพะเยา ซึ่งในพื้นที่อำเภอเชิงคำ มีที่ตั้งโดยทางทิศเหนือติดกับ อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ทิศตะวันออกติดกับแขวงไชยบุรี ประเทศลาว และอำเภอสองแคว จังหวัดน่าน ทิศใต้ติดกับ อำเภอสองแคว จังหวัดน่าน และอำเภอปง จังหวัดพะเยา ทิศตะวันตก ติดกับ อำเภอจุน จังหวัดพะเยา และ อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ซึ่งอำเภอเชิงคำถือว่าเป็นอำเภอขนาดเล็กและไม่ใช่อำเภอที่เป็นเส้นทางผ่านไป ยังเมืองหลวงต่างๆ

วิทยาลัยเทคนิคเชิงคำ ถือเป็นองค์กรทางการศึกษาแห่งหนึ่งที่ตั้งอยู่ในพื้นที่อำเภอเชิงคำ จังหวัดพะเยา ประกอบไปด้วยผู้บริหาร 4 คน ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 65 คน รวมทั้งสิ้น 69 คนและมีนักเรียน นักศึกษา จำนวน 817 คน วิทยาลัยเทคนิคเชิงคำ ถือว่าเป็นวิทยาลัยขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในช่วงหลายปีที่ผ่านมาพบว่าการปรับเปลี่ยนอัตรากำลังบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ

ดังนั้นทางผู้วิจัยได้ตระหนักถึงปัญหาข้างต้นจึงมีความสนใจในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในวิทยาลัยเทคนิคเชิงคำ จังหวัดพะเยา เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารนำข้อมูลไปใช้แก้ไข ปัญหาและปรับปรุงการบริหาร ให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์กร และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

## 2. คำถามการวิจัย

ครูและบุคลากรที่มี เพศ,ระดับการศึกษา,อายุงาน ต่างกัน มีความผูกพันต่อวิทยาลัยเทคนิคเชิงคำ จังหวัดพะเยา แตกต่างกันหรือไม่

## 3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคเชิงคำ จังหวัดพะเยา

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลและความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคเชิงคำ โดยจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน

## 4. สมมติฐานการวิจัย

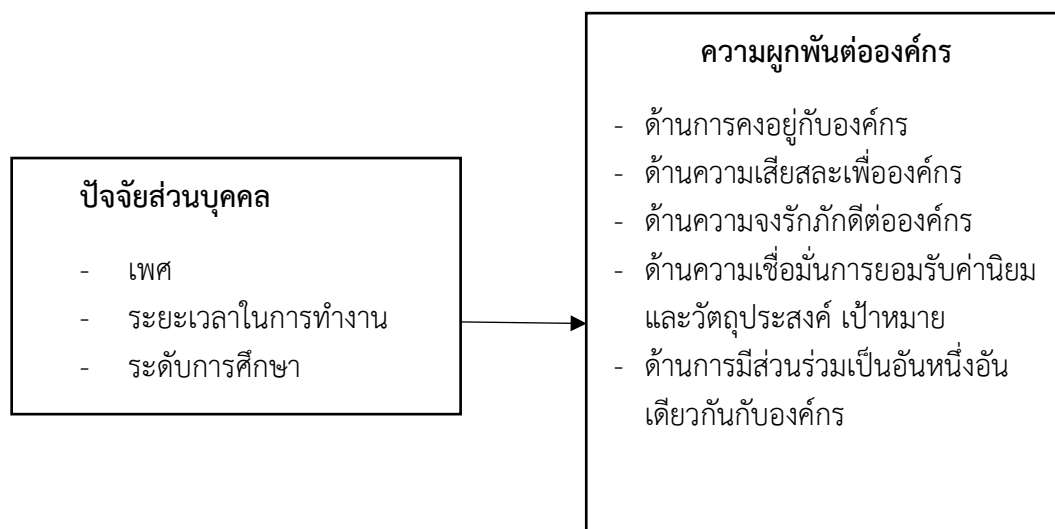
ครูและบุคลากรที่มี เพศ,ระดับการศึกษา,อายุงาน ต่างกัน มีความผูกพันต่อวิทยาลัยเทคนิคเชิงคำ จังหวัดพะเยา แตกต่างกัน

## 5. กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิด ซึ่งได้นำแนวคิดของเมอร์เดย์ และคณะ (1982) เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรและแนวคิดกรีนเบิร์ก (อ้างถึงใน ปัทมวรรณ ชูสาย, 2547) ด้านความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ความผูกพันด้านความเต็มใจต่อองค์กร ความผูกพันด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ(Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## 6. ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง สภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในวิทยาลัยเทคนิคเชิงคำ จังหวัดพะเยา ได้เก็บรวบรวมข้อมูลและแสดงผลการศึกษาโดยใช้ข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถาม จำนวน 65 ชุด และข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์และแปลผลโดยการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

### สรุปผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 61.50 เป็นเพศหญิง 25 คน คิดเป็นร้อยละ 38.50 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 67.70 รองลงมาคือ 6 ปี – 10 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 10.10 และน้อยที่สุดมีค่าเท่ากันคือ 16 ปี – 20 ปี และ 21 ปี ขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 7.70 ส่วนใหญ่ระดับการศึกษาสูงสุด ปริญญาตรี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 56.90 รองลงมา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี 20 คน คิดเป็นร้อยละ 30.80 ปริญญาโท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 12.30

2. สภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในวิทยาลัยเทคนิคเชิงคำ จังหวัดพะเยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.42$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.63$ ) รองลงมา คือ ด้านความเชื่อมั่นการยอมรับค่านิยม และ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย อยู่ในระดับดีมาก ( $\mu = 4.54$ ) ด้านด้านการคงอยู่กับองค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.34$ ) ด้านการมีส่วนร่วมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.30$ ) ตามลำดับ และด้านความเสียสละเพื่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.29$ ) สามารถสรุปเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านการคงอยู่กับองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในวิทยาลัยเทคนิคเชิงคำ จังหวัดพะเยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.34$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยพบว่า ด้านเมื่อท่านทำงานนานขึ้นท่านรู้สึกรักและจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้นส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.62$ ) รองลงมา คือ ด้านท่านคิดว่าการตัดสินใจของท่านในการทำงานที่องค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.57$ ) ด้านท่านมีความยินดี และภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.45$ ) ด้านท่านเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรเสมอ อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.45$ ) ด้านท่านพร้อมที่จะเปลี่ยนงานทันทีที่มีโอกาสอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.15$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ท่านปรารถนาที่จะทำงานในองค์กรนี้ตลอดไปจนเกษียณ อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.34$ )

ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในวิทยาลัยเทคนิคเชิงคำ จังหวัดพะเยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก  $\mu (= 4.29)$  เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านท่านยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงทันเวลาแม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนใด ๆ ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.68$ ) รองลงมา คือ ด้านท่านมีความคิดที่รับอาสา ดูแลผลประโยชน์ขององค์กรแทนผู้อื่นกรณีที่มีเหตุอันจำเป็น อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.43$ ) ด้านท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.62$ ) ด้านท่านยินดีและเต็มใจหากบางครั้งท่านได้รับมอบหมายให้มาปฏิบัติงานในวันหยุด อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.97$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านยินดีที่จะไม่รับเงินค่าล่วงเวลาหากองค์กรมีความจำเป็นที่จะต้องใช้เงินเพื่อสาธารณประโยชน์ อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.91$ )

ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในวิทยาลัยเทคนิคเชิงคำ จังหวัดพะเยา ดี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.63$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมีด้านที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2 ด้าน ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านท่านรักษาผลประโยชน์ขององค์กรอย่างเต็มที่และด้านท่านมีความรู้สึกว่าเป็นปัญหาขององค์กรเปรียบเสมือนปัญหาของท่าน ดังนั้นท่านพร้อมที่จะให้ความร่วมมือแก้ไขปัญหาโดยไม่เพิกเฉย อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.63$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เมื่อมีบุคคลอื่นกล่าวหาว่าองค์กรในทางที่ไม่ดีท่านจะพยายามชี้แจงและอธิบายให้บุคคลนั้นเข้าใจในทางที่ถูกต้อง และปรับทัศนคติที่มีต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.62$ )

ด้านความเชื่อมั่นการยอมรับค่านิยมและวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในวิทยาลัยเทคนิคเชิงคำ จังหวัดพะเยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.54$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านท่านเชื่อมั่นเกี่ยวกับองค์กรที่มีความมั่นคงส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.72$ ) รองลงมา คือ ผลงานที่ท่านทำได้มักสูงกว่าเป้าหมายที่องค์กรกำหนด และท่านยอมรับความคิดเห็นและนโยบายที่องค์กรกำหนด ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.66$ ) และน้อยที่สุด คือ ด้านท่านไม่มีความกังวลว่าจะถูกให้ออกจากงาน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.12$ )

ด้านการมีส่วนร่วมเป็นหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ใความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในวิทยาลัยเทคนิคเชิงคำ จังหวัดพะเยา นภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.30$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นราย

ด้าน พบว่า ด้านงานที่ท่านปฏิบัติท่านมีโอกาสมิ่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.65$ ) รองลงมา คือ ท่านคิดอยู่เสมอว่าความสำเร็จขององค์กร คือ ความสำเร็จสูงสุด และท่านมีความยินดีในการมีส่วนร่วมกับสมาชิกในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.63$ ) ด้านท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในกรปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.58$ ) ด้านท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องการปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.91$ ) และน้อยที่สุดมีค่าเท่ากัน คือ ด้านท่านมีอิสระในการตัดสินใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และท่านมีโอกาสนในการพิจารณาแก้ไขปัญหาและปฏิบัติงานร่วมกันกับองค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.85$ )

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร ในวิทยาลัยเทคนิคเชิงคำ จังหวัดพะเยา จำแนกตาม เพศ อายุงาน ระดับการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ เปรียบเทียบ ความผูกพันต่อองค์กรของครู และบุคลากร ในวิทยาลัยเทคนิคเชิงคำ จังหวัดพะเยา ที่มีเพศต่างกันในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในข้อ 4 ด้านความเชื่อมั่นการยอมรับค่านิยมและ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และในข้อ 5 ด้านการมีส่วนร่วมเป็นหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีความผูกพันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร ในวิทยาลัยเทคนิคเชิงคำ จังหวัดพะเยา ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่มีเพศต่างกัน ในภาพรวมด้านการคงอยู่กับองค์กรและรายข้อ พบว่า ไม่มีแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร ในวิทยาลัยเทคนิคเชิงคำ จังหวัดพะเยา ด้านความเชื่อมั่นการยอมรับค่านิยมและวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ที่มีเพศต่างกัน ในภาพรวมด้านความเชื่อมั่นการยอมรับค่านิยมและวัตถุประสงค์ เป้าหมายต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในข้อ 2 ท่านไม่มีความกังวลว่าจะถูกให้ออกจากงาน มีความผูกพันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร ในวิทยาลัยเทคนิคเชิงคำ จังหวัดพะเยา ด้านการมีส่วนร่วมเป็นหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ที่มีเพศต่างกัน ในภาพรวมด้านการมีส่วนร่วมเป็นหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในข้อ 2 ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในกรปฏิบัติงาน ข้อ 3 ท่านคิดอยู่เสมอว่าความสำเร็จขององค์กร คือ ความสำเร็จสูงสุด ข้อ 5 งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ให้โอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและข้อ 6 ท่านมีความยินดีในการมีส่วนร่วมกับสมาชิกในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร ในวิทยาลัยเทคนิคเชิงคำ จังหวัดพะเยา ที่มีระยะเวลาการทำงาน พบว่าในภาพรวมแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่าด้านที่ 1 ด้านการคงอยู่กับองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร ในวิทยาลัยเทคนิคเชิงคำ จังหวัดพะเยา ที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ใน 1 ท่านมีความยินดีและภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้ ข้อ 3 ท่านคิดว่าการตัดสินใจของท่านในการทำงานที่องค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง

และข้อ 4 ท่านพร้อมที่จะเปลี่ยนงานทันทีที่มีโอกาส และข้อ 6 ท่านปรารถนาที่จะทำงานในองค์กรนี้ตลอดไป จนเกษียณ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร ในวิทยาลัยเทคนิคเชิงคำ จังหวัดพะเยา ที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีความผูกพันด้านความเสียสละเพื่อองค์กร ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในข้อ 2 ท่านยินดีและเต็มใจหากบางครั้งท่านได้รับมอบหมายให้มาปฏิบัติงานในวันหยุด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร ในวิทยาลัยเทคนิคเชิงคำ จังหวัดพะเยา ที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีความผูกพันด้านการมีส่วนร่วมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร ในวิทยาลัยเทคนิคเชิงคำ จังหวัดพะเยา ที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีความผูกพันด้านการมีส่วนร่วมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรด้านความเชื่อมั่นการยอมรับค่านิยมและวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ด้านการมีส่วนร่วมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร ในวิทยาลัยเทคนิคเชิงคำ จังหวัดพะเยา ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน พบว่า ด้านการคงอยู่กับองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน และพิจารณารายด้านพบว่า ในข้อ 6. ท่านปรารถนาที่จะทำงานในองค์กรนี้ตลอดไปจนเกษียณ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร ในวิทยาลัยเทคนิคเชิงคำ จังหวัดพะเยา ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นการยอมรับค่านิยมและวัตถุประสงค์ เป้าหมาย จำแนกตามระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร ในวิทยาลัยเทคนิคเชิงคำ จังหวัดพะเยา ด้านการมีส่วนร่วมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่าข้อที่ 1 ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องการปฏิบัติงานได้ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## 7. อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัย ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในวิทยาลัยเทคนิคเชิงคำ จังหวัดพะเยา ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านการคงอยู่กับองค์กร สภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคนิคเชิงคำ จังหวัดพะเยา ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะว่าปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความเต็มใจทุ่มเทที่จะลงแรงเพื่อความก้าวหน้าของวิทยาลัย รวมถึงยินดีที่จะทำงานต่อให้เสร็จถึงแม้จะเลยเวลาเลิกงาน และมีความรู้สึกดีที่จะทำงานอื่นที่ได้รับมอบหมายถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน ดังที่ สเตียร์ส (Steers. 1977) ได้กล่าวถึงของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดง



ตนออกมาเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีจุดร่วมที่เหมือนกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจเพื่อปฏิบัติงานภารกิจขององค์กรความรู้สึกนี้ จะแตกต่างจากความผูกพันต่อองค์กรโดยทั่วไป อันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยปกติตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง จะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย

ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร สภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคนิค เชียงคำ จังหวัดพะเยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะครูและบุคลากรมีความยินดีในการมีส่วนร่วม กับสมาชิกในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร โดยมีความคิดในเชิงบวกคิดอยู่เสมอว่าความสำเร็จขององค์กร คือ ความสำเร็จสูงสุด ดังที่ ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์ (2529) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กันกับความมีประสิทธิภาพขององค์กร ivaว่าพนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร มีแนวโน้มที่จะร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักจะมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา และพนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และเลื่อมใสศรัทธาต่อเป้าหมายขององค์กร จะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่าการงานคือหนทางที่สามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร สภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคนิค เชียงคำ จังหวัดพะเยา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะครูและบุคลากรร่วมกิจกรรมที่วิทยาลัยจัดขึ้นด้วยความเต็มใจ มีความห่วงใยต่ออนาคตของวิทยาลัยว่าจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด รวมถึงมีความเชื่อว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญที่ทำให้อยากอยู่กับวิทยาลัยต่อไป สอดคล้องกับ ภัสริษา คล้ายสมาน (2551) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ ในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และทัศนคติของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่าพนักงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ได้แก่ ด้านความจงรักภักดีและปรารถนาในสถานภาพความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับมาก ซึ่งหากครูและบุคลากรเกิดความสัมพันธ์กับของวิทยาลัย เกิดการลงทุนทางกำลังกายและสติปัญญาให้กับวิทยาลัยแล้ว จะทำให้ไม่อยากออกจากวิทยาลัยไป แม้ว่าจะได้รับข้อเสนอจากองค์กรอื่นในรูปของค่าตอบแทน สถานภาพความเป็นอิสระหรือผู้ร่วมงานที่ดีกว่าก็ตาม

ด้านความเชื่อมั่นการยอมรับค่านิยมและวัตถุประสงค์เป้าหมาย สภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคนิค เชียงคำ จังหวัดพะเยา อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ภัสริษา คล้ายสมาน (2551) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ ในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และทัศนคติของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่าพนักงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านความศรัทธาเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร อยู่ในระดับมาก จากการที่ความผูกพันของครูและบุคลากร อยู่ในระดับมากนั้นเป็นเพราะว่ามีความเชื่อมั่น ยอมรับความคิดเห็นและนโยบายที่วิทยาลัยกำหนด คำนึงถึงผลประโยชน์ของวิทยาลัยเป็นหลัก มี

ความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยึดมั่นปณธนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นทำงานกับวิทยาลัยต่อไป

## 8. ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคนิคเชียงคำ จังหวัดพะเยา มีข้อเสนอแนะที่จะนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ ดังนี้

1. การศึกษาสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคนิคเชียงคำ จังหวัดพะเยา พบว่า ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับองค์กรมากที่สุด เนื่องจากการที่บุคลากรปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความเต็มใจและมีความทุ่มเทพร้อมที่จะเสียสละโดยไม่หวังผลตอบแทนเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรนั้นจะเป็นแรงผลักดันให้องค์กรเข้มแข็ง และมีความเจริญเติบโต ดังนั้นผู้บริหารควรเล็งเห็นความสำคัญในด้านนี้ โดยอาจจะมีการให้รางวัล การจัดงานเลี้ยงขอบคุณ หรือการมอบของขวัญเล็ก ๆ น้อย ๆ ในวันเกิด วันขึ้นบ้านใหม่ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร เป็นต้น

2. การศึกษาสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคนิคเชียงคำ จังหวัดพะเยา พบว่า ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในด้านการมีส่วนร่วมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรน้อยที่สุด อาจจะเนื่องมาจากบุคลากรไม่มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร ไม่มีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในงานหรือในหน้าที่ที่ตนได้รับผิดชอบ อาจส่งผลให้บุคลากรขาดความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กร ดังนั้นผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรเล็งเห็นว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สามารถนำพาวงค์กรให้เจริญเติบโตและก้าวหน้า อาจจะจัดเป็นเวทีสมมนา หรือการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นในโอกาสต่าง ๆ

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคนิคเชียงคำ จังหวัดพะเยา ในครั้งนี้มีข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคนิคเชียงคำ จังหวัดพะเยา จังหวัดพะเยา

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคนิคเชียงคำ จังหวัดพะเยา เพื่อนำผลการศึกษาไปพัฒนาสู่แนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

## 9. เอกสารอ้างอิง

- เทพพนม เมืองแมน และสวีน สุวรรณ. (2529). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ สค.ม. (การบริหารงานและนโยบายสวัสดิการสังคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร
- ณัฏกมล นราทอง. (2559) ศึกษาเรื่อง **แนวทางการส่งเสริมความผูกพันในองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม**. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- จิรวัดน์ ไพไธล (2561). ศึกษาเรื่อง **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง**. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนัญชิดา เกษโกมล. (2562) ศึกษาเรื่อง **การศึกษามลของความผูกพันต่อองค์กรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครู และบุคลากรทางการศึกษา**. สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ธนวินท์ ทับสวัสดิ์ (2562). ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์สนับสนุนและบริการอุปกรณ์ไปรษณีย์ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก.
- ทิพากร ฤทธิแสง. (2559) ศึกษาเรื่อง **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานพลาสติก จังหวัดกาฬสินธุ์**. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ปราณี มีหาญพงษ์. **โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข**. วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข,146-162.
- สิทธิพันธ์ พุทธหนุน, ชลิดา ศรีมณี, เฉลิมพล ศรีหงส์, เสาวลักษณ์ สุขวิรัช, วิโรจน์ ก่อสกุล (2561). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะ กรณีสำนักงาน เขต กรุงเทพมหานคร**. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 6(3), 873 – 895
- Angle, H. and Perry, J. (1981) An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. Administrative Science Quarterly, 26, 1-14.
- Baron, R.A. & Greenberg,J. (1990). Behavior in Organization. 3 rd ed. Boston : Allyn&Bacon. p.195
- Becker, S., & Neuhauser, D. (1975). The Efficient Organization. New York: Elsevier Scientific.

- Buchanan, Bruce. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in work Organization. *Administrative Science Quarterly*, (19), pp.533-543.
- Dessler, Gary 1997, *Human Resource Management*, New Jersey, Prentice Hall Inc, pp. 693-694
- Ellis, N. E. and Joslin, A. W. (1990). *Shared Governance and Responsibility : The Keystoleadership, Commitment and Vision in School Reform*. U.S. : Department of Educational Design and Management School of Education.
- Grusky, Oscar. "Career Mobility and Organizational Commitment" *Administrative Science Quarterly* 10 (December 1966) : 156, 488-503
- Herbiniak and Alutto (1972). Personal and Role-Related Factors in the Development of Organizational Commitment *Administrative Science Quarterly*, 17(4), p.556.
- Hrebiniak, L. G. , & Alutto, J. K. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17(12), pp. 555
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W., (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*.
- Marsh, R.; & Mannari, H. (1997, May) Organizational Commitment and Turnover; A Pradition Study. *Administrative Science Quarterly*. 22(4); 57.
- Maslow, Abraham H. (1964). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row, pp. 121-122
- Mowday R., Porter L. and Steers R. 1982. *Employeeorganization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*, Academic Press, New York, NY.
- Mowday, R. Steers R.M. & Porter, L. (1982). *Employee Organization. Linkage : The Psychology of Commitment, Absentecism and Turnover*. New York : Academy Prees, p. 27.
- Mowday ,Richard T., Porter, Lyman W. and Steers, Richard M. (1982,June). "EmployeeOrganization Linkages : The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover," *Psychology Review*. 9(35) : p.34-41.
- Portee, Lymam W. and Others. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiantric Technicians. *Journal of Applied Psychology*. (59), p.604.
- Salancik, G. R. (1983). Commitment and the Control of Organizational Behavior and Belife. In *Psychological Foundations of Organizational Behavior* (2nd ed) (pp.202) Edited by Barry M.Staw. n.p.
- Sheldon, M. (1971). an empirical analysis of organizational identification. *Academy of Management Journal*, 14, pp. 149 – 226

- Sheldon, M.E. (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly*. 16(2), p.143.
- Steers, R.M. (1977). *Organization Effectiveness*. California: Goodyear Publishers Inc., p.46.