



ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในวิทยาลัยเทคนิคเชิงคำ จังหวัดพะเยา
The Organizational Commitment of Teachers and Educational Personnel
at Chingkhan Technical College under The Office of The Vocational
Education Commission Phayao

กรวิชญ์ คำมา, พีระ พันธุ์งาม, สุนีย์ ยังสว่าง, อรทัย ปานคำ, และสัมฤทธิ์ น่วมศิริ

Korrawit khamma, Peera Panngam, Sunee Yangsawang, Orathai Pankham, Samrit Nuamsiri

E-mail: pims.data.qa@gmail.com

Received March 10, 2024 Revise April 25, 2024 Accepted August 31, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคเชิงคำ จังหวัดพะเยา 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลและความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคเชิงคำ โดยจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือครูและบุคลากร จำนวน 65 โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และค่า F-test หรือวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในวิทยาลัยเทคนิคเชิงคำ จังหวัดพะเยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความเชื่อมั่นการยอมรับค่านิยมและ วัตถุประสงค์ 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 : ความผูกพันต่อองค์กร, ครูและบุคลากร, วิทยาลัยเทคนิคเชิงคำ

Abstract

The purposes of this research were: 1) To study the level of attachment of teachers and educational personnel in Chiang Kham Technical College Phayao Province and 2) To compare personal factors and organizational commitment of



teachers and educational personnel in Chiang Kham Technical College. Classified by gender, education level, and the duration of work, the population used in the research There are 65 teachers and personnel using questionnaires as a tool for collecting data. Statistics used in data analysis include percentages, averages, standard deviations, t-test values, and F-test values, or one-way analysis of variance (One-Way ANOVA).

The research results found that: The organizational commitment of teachers and personnel at Chiang Kham Technical College, Phayao Province is at a high level. When considering each aspect, it was found that loyalty to the organization Affects organizational commitment at the highest level. When considering each aspect, it was found that the aspect of loyalty to the organization Affects organizational engagement at the highest level. Next is confidence and acceptance of values objectives and goals at the highest level. Remaining with the organization at a high level. Persistence with the organization at a high level. Participation is one with the organization. at a high level ($\mu = 4.30$) and the aspect of sacrifice for the organization is at a high level ($\mu = 4.29$). The results of comparing the organizational commitment of teachers and personnel at Chiang Kham Technical College, Phayao Province, classified by gender as a whole and considered on a side-by-side basis, are not different, classified by gender, length of service, and level of education. They were significantly different at the 0.05 level.

Keywords: Commitment to the organization, teachers, personnel, Chiang Kham Technical College.

บทนำ

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สืบเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป จึงส่งผลให้องค์กรต่างๆ ต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้างขององค์กร เพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน การบริหารองค์กรในปัจจุบันให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งและท้าทาย



ความสามารถของผู้บริหารเพราะมีปัจจัยหลายอย่างที่มีอิทธิพลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร นอกจากนั้นแล้วการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรด้วย โดยจะเห็นว่าองค์กรต้องการทรัพยากรมนุษย์ที่ปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มศักยภาพขณะเดียวกันบุคลากรก็ต้องการปฏิบัติตามกระบวนการที่ถูกต้องตามภารกิจและเป้าหมายขององค์กร พร้อมทั้งได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการที่ยุติธรรมและสร้าง ความพึงพอใจเมื่อองค์กรและบุคลากรต่างต้องพึ่งพาซึ่งกันและกันแล้วนั้นผู้บริหารต้องมีแนวทาง ในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรโดยมุ่งให้ความสำคัญในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับบุคลากรและประเด็นที่ได้รับความสนใจเป็นอย่างมากคือความผูกพันต่อองค์กรซึ่งการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรถือว่าเป็นสิ่งสำคัญ เพราะความผูกพันเป็นตัว ผสานความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของ องค์กร(ชนัญชิตา เกษโกมล. (2562)

ความผูกพันในองค์กรมีนัยสำคัญต่อความสำเร็จและเจริญก้าวหน้าขององค์กร เพราะทำให้องค์กร ได้มาซึ่งพนักงานที่ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร ทำให้องค์กรได้รับ ประโยชน์มากมาย ทั้งด้านอัตราการขาดงาน อัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงานและการ ปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนำไปสู่การบรรลุ เป้าหมายที่กำหนดไว้โดยความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรมีความรักความภาคภูมิใจความเอา ใจใส่ต่อองค์กรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งมีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเต็มใจและ เสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อเป้าหมายและต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป ตาม ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีทฤษฎี Side-Bet ของ Becker ที่กล่าวว่า บุคคลใดก็ตามที่มี ความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดก็เนื่องจากเขาได้ลงทุนในสิ่งนั้นๆ ไว้ เช่น การที่คนเราเข้าไปทำงานอยู่ในองค์กร ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง จะก่อให้เกิดการลงทุนซึ่ง Becker เรียกการลงทุนนั้นว่า “Side bet” อาจเป็นการลงทุน ในรูปของเวลา แรงกายแรงใจ กำลังสติปัญญาตลอดจนการยอมเสียโอกาสบางอย่าง (Mowday, R. T., et al.(1982).

ทั้งนี้ การปลูกฝังหรือสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความพึงพอใจ ความผูกพัน ความ ซื่อสัตย์ และจงรักภักดีที่จะร่วมมือและปฏิบัติงานให้กับองค์กรตลอดไป องค์กรจะต้องใส่ใจดูแลรักษา ความก้าวหน้าในอาชีพการงานให้กับบุคลากร อันจะส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างชื่อเสียง และสร้าง ความสำเร็จให้กับองค์กรโดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อยและยากลำบาก แต่การที่องค์กรจะคาดหวัง และมุ่ง ผลให้บุคลากรภายในองค์กรปฏิบัติเช่นนั้นได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เป็นแรงเสริม เพื่อกระตุ้นและคอยผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร วิลาวรรณ รพีพิศาล (2554) กล่าวว่าความ ผูกพันต่อองค์กรเป็นกุญแจสำคัญที่ทำให้บุคลากรร่วมงานกับองค์กรได้อย่างยาวนาน ความผูกพันต่อองค์กรนั้น จะพัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่จะคงอยู่อย่างยั่งยืนมั่นคง(ธนวิทย์ ทับสวัสดิ์ (2562). ดังนั้น การสร้างความรู้สึก



ผูกพันจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้เดินหน้าต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้น ปาริชาต บัวเป็ง (2557) ยังพบว่า การที่องค์กรได้หยิบยื่นโอกาสให้กับบุคลากรในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการทำงานนั้น เป็นอีกปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีแนวโน้มที่จะเกิดความผูกพันต่อองค์กร นอกเหนือไปจากการให้รางวัลหรือการสร้างแรงจูงใจในด้านวัตถุเพียงอย่างเดียว ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าขององค์กรไว้ และลดอัตราการเข้าออกจากงานของพนักงาน (รัตนรพี ฦ นศร, 2554) ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรจึงถือเป็นส่วนสำคัญในการที่จะรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กร ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าตนเสมือนเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน และสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ดำเนินไปยังเป้าหมายที่ตั้งไว้ต่อไปได้ (Grusky, Oscar. (1966).

สถานศึกษาเป็นองค์กรๆหนึ่ง ที่เป็นหัวใจสำคัญในการผลิตทรัพยากรมนุษย์ ให้มีคุณภาพการศึกษา จึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ ในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจการเมือง สังคม และวัฒนธรรม กล่าวคือ ทรัพยากรมนุษย์จะมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของการศึกษา ดังนั้นครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงมีส่วนสำคัญในการจัดการศึกษา (จิตา พาหอม, 2545) ความผูกพันต่อองค์กรของครูเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และส่งเสริมความก้าวหน้าทางการศึกษา (เบญจรัตน์ เดชนุวัฒน์ชัย, 2541) ดังนั้นหากผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญต่อปัญหาความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารโรงเรียนแล้ว ความสำเร็จในการบริหารงานของโรงเรียนก็จะมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล กล่าวคือ การบริหารงาน คือ การบริหารคนเพราะคนจัดเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุด หากคนมีความผูกพันต่อองค์กรที่ได้ทำงานอยู่ ก็จะทำให้องค์กรนั้นทำงานได้สำเร็จบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

วิทยาลัยเทคนิคเชิงคำเป็นวิทยาลัยที่ตั้งอยู่ในพื้นที่แถบชายแดนของภาคเหนือตอนบน โดยตั้งอยู่ในเขต อ.เชิงคำ จังหวัดพะเยา ซึ่งในพื้นที่อำเภอเชิงคำ มีที่ตั้งโดยทางทิศเหนือติดกับ อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ทิศตะวันออกติดกับแขวงไชยบุรี ประเทศลาว และอำเภอสองแคว จังหวัดน่าน ทิศใต้ติดต่อกับ อำเภอสองแคว จังหวัดน่าน และอำเภอปง จังหวัดพะเยา ทิศตะวันตก ติดต่อกับ อำเภอจุน จังหวัดพะเยา และอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ซึ่งอำเภอเชิงคำถือว่าเป็นอำเภอขนาดเล็กและไม่ใช่อำเภอที่เป็นเส้นทางผ่านไปยังเมืองหลวงต่างๆ

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



คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในช่วงหลายปีที่ผ่านมาพบว่าการปรับเปลี่ยนอัตรากำลังบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ

ดังนั้นทางผู้วิจัยได้ตระหนักถึงปัญหาข้างต้นจึงมีความสนใจในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในวิทยาลัยเทคนิคเชิงคำ จังหวัดพะเยา เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารนำข้อมูลไปใช้แก้ไข ปัญหาและปรับปรุงการบริหาร ให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์กร และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

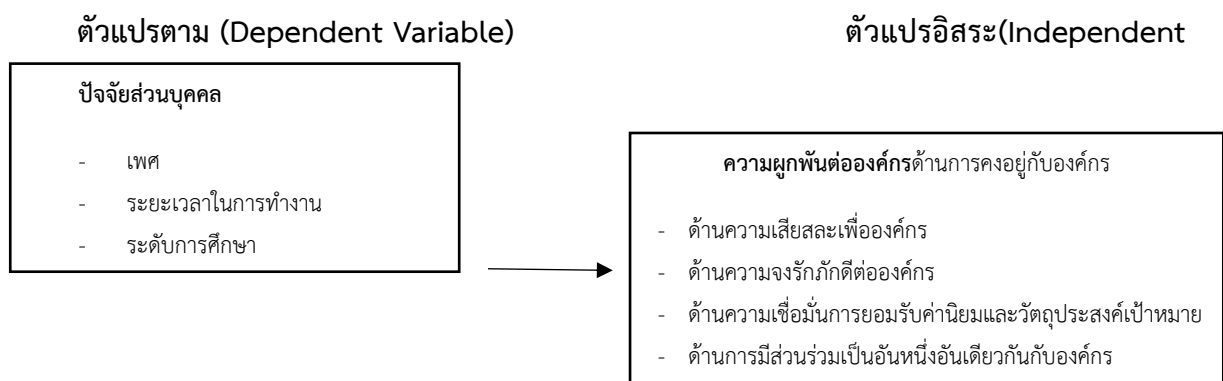
1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคเชิงคำ จังหวัดพะเยา
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลและความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคเชิงคำ โดยจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

ครูและบุคลากรที่มี เพศ,ระดับการศึกษา,อายุงานต่างกัน มีความผูกพันต่อวิทยาลัยเทคนิคเชิงคำ จังหวัดพะเยา แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

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



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในวิทยาลัยเทคนิคเชิงคำ จังหวัดพะเยา ได้เก็บรวบรวมข้อมูลและแสดงผลการศึกษาโดยใช้ข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถาม จำนวน 65 ชุด และข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์และแปลผลโดยการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

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 ($\mu = 4.57$) ด้านท่านมีความยินดีและภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.45$) 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 จังหวัดพะเยาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมีด้านที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2 ด้าน ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านท่านรักษาผลประโยชน์ขององค์กรอย่างเต็มที่และด้านท่านมีความรู้สึกรู้ว่าปัญหาขององค์กรเปรียบเสมือนปัญหาของท่าน ดังนั้นท่านพร้อมที่จะให้ความร่วมมือแก้ไขปัญหาโดยไม่เพิกเฉย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.63$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เมื่อมีบุคคลอื่นกล่าวว่าองค์กรในทางที่ไม่ดีท่านจะพยายามชี้แจงและอธิบายให้บุคคลนั้นเข้าไปในทางที่ถูกต้อง 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 ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในวิทยาลัยเทคนิคเชิงคำ จังหวัดพะเยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.30$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านงานที่ท่านปฏิบัติท่านมีโอกาสและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.65$) รองลงมา คือ ท่านคิดอยู่เสมอว่าความสำเร็จขององค์กร คือ ความสำเร็จสูงสุด และท่านมีความยินดีในการมีส่วนร่วมกับสมาชิกในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.63$) ด้านท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.58$) ด้านท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องการปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.91$) และน้อยที่สุดมีค่าเท่ากัน คือ ด้านท่านมีอิสระในการตัดสินใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และท่านมีโอกาสนในการพิจารณาแก้ไขปัญหาและปฏิบัติงานร่วมกันกับองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.85$)



3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร ในวิทยาลัยเทคนิคเชิงคำ จังหวัดพะเยา จำแนกตาม เพศ อายุงาน ระดับการศึกษา

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในวิทยาลัยเทคนิคเชิงคำ จังหวัดพะเยา ที่มีเพศต่างกันในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในข้อ 4 ด้านความเชื่อมั่น การยอมรับค่านิยมและวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และในข้อ 5 ด้านการมีส่วนร่วมเป็นหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีความผูกพันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร ในวิทยาลัยเทคนิคเชิงคำ จังหวัดพะเยา ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่มีเพศ ต่างกัน ในภาพรวมด้านการคงอยู่กับองค์กรและรายข้อ พบว่า ไม่มีแตกต่างกัน

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

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร ในวิทยาลัยเทคนิคเชิงคำ จังหวัดพะเยา ด้านการมีส่วนร่วมเป็นหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ที่มีเพศต่างกัน ในภาพรวมด้านการมีส่วนร่วม เป็นหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในข้อ 2 ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไข ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ข้อ 3 ท่านคิดอยู่เสมอว่าความสำเร็จขององค์กร คือ ความสำเร็จ สูงสุด ข้อ 5 งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ให้โอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและข้อ 6 ท่านมีความยินดีในการมีส่วน ร่วมกับสมาชิกในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร ในวิทยาลัยเทคนิคเชิงคำ จังหวัด พะเยา ที่มีระยะเวลาการทำงาน พบว่าในภาพรวมแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อ วิเคราะห์รายด้านพบว่าด้านที่ 1 ด้านการคงอยู่กับองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร ในวิทยาลัยเทคนิคเชิงคำ จังหวัด พะเยา ที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ใน 1 ท่านมีความยินดีและภาคภูมิใจที่ได้ ทำงานกับองค์กรนี้ 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

อภิปรายผล

จากการวิจัย ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในวิทยาลัยเทคนิคเชิงคำ จังหวัดพะเยา ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านการคงอยู่กับองค์กร สภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคนิคเชิงคำ จังหวัดพะเยา ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะว่าปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความเต็มใจ หุ่เมทีจะลงแรงเพื่อความก้าวหน้าของวิทยาลัย รวมถึงยินดีที่จะทำงานต่อให้เสร็จถึงแม้จะเลยเวลาเลิกงาน และมีความรู้สึกดีที่จะทำงานอื่นที่ได้รับมอบหมายถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน ดังที่



สตีแยร์ส (Steers. 1977) ได้กล่าวถึงของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนออกมาเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีจุดร่วมที่เหมือนกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจเพื่อปฏิบัติงานภารกิจขององค์กรความรู้สึกนี้ จะแตกต่างจากความผูกพันต่อองค์กรโดยทั่วไป อันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยปกติตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง จะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย

ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร สภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคนิคเชิงคำ จังหวัดพะเยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะครูและบุคลากรมีความยินดีในการมีส่วนร่วมกับสมาชิกในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร โดยมีความคิดในเชิงบวกคิดอยู่เสมอว่าความสำเร็จขององค์กร คือ ความสำเร็จสูงสุด ดังที่ ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์ (2529) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กันกับความมีประสิทธิภาพขององค์กรไว้ว่าพนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร มีแนวโน้มที่จะร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักจะมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา และพนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และเลื่อมใสศรัทธาต่อเป้าหมายขององค์กร จะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่สามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

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

ด้านความเชื่อมั่นการยอมรับค่านิยมและวัตถุประสงค์เป้าหมาย สภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคนิคเชิงคำ จังหวัดพะเยา อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ เทียนศรี บางม่วงงาม (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกร



ใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ด้านความศรัทธาเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายขององค์กรอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ความผูกพันของครูและบุคลากรอยู่ในระดับมากนั้นเป็นเพราะว่ามีความเชื่อมั่น ยอมรับความคิดเห็นและนโยบายที่วิทยาลัยกำหนด คำนึงถึงผลประโยชน์ของวิทยาลัยเป็นหลัก มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยึดมั่นปณณัติอย่างแรงกล้าที่จะยังคงทำงานกับวิทยาลัยต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคนิคเชิงคำ จังหวัดพะเยา มีข้อเสนอแนะที่จะนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ ดังนี้

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

2. การศึกษาสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคนิคเชิงคำ จังหวัดพะเยา พบว่า ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในด้านการมีส่วนร่วมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรน้อยที่สุด อาจจะเนื่องมาจากบุคลากรไม่มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร ไม่มีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในงานหรือในหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมาย อาจส่งผลให้บุคลากรขาดความสามัคคีที่ดีกับองค์กร ดังนั้นผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรเล็งเห็นว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สามารถนำพาองค์กรให้เจริญเติบโตและก้าวหน้า อาจจะจัดเป็นเวทีสมมนา หรือการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นในโอกาสต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคนิคเชิงคำ จังหวัดพะเยา ในครั้งนี้มีข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคนิคเชิงคำ จังหวัดพะเยา จังหวัดพะเยา



2. ควรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคนิค เชียงคำ จังหวัดพะเยา เพื่อนำผลการศึกษาไปพัฒนาสู่แนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลต่อไป

บรรณานุกรม

- ชนัญชิตา เกษโกมล. (2562) การศึกษาผลของความผูกพันต่อองค์กรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครู และบุคลากรทางการศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่าน โครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารจัดการ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- ธนวินท์ ทับสวัสดิ์ (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์สนับสนุนและบริการอุปกรณ์ไพรกษณีย บริษัท ไพรกษณียไทย จำกัด. ปริญญการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก.
- ภัสริษา คล้ายสมาน. (2551). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และทัศนคติของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต Modern Leaders (Weekend Program) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนส ไตร.
- Becker, S., & Neuhauser, D. (1975). **The Efficient Organization**. Publisher: Elsevier.
- Grusky, Oscar. (1966). Career Mobility and Organizational Commitment. **Administrative Science Quarterly** 10(4): 488-503
- Lawrence G. Hrebiniak & Joseph A. Alutto. (1972). Personal and Role-Related Factors in the Development of Organizational Commitment. **Administrative Science Quarterly**, 17(4): 555-573.
- Mowday, R. T., et al.(1982). Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover. New York: Academic Press.