

การศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วน  
ตำบลคำเลาะ อำเภอไชยวาน จังหวัดอุดรธานี\*

A STUDY OF THE LEVEL OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT  
OF PERSONNEL IN KHAM LO SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE  
ORGANIZATION, CHAI WAN DISTRICT, UDON THANI PROVINCE

ศตวรรษ ฤทธิมหา<sup>1</sup>และ สุป็น สมสาร<sup>2</sup>

Sattawat Rithmaha <sup>1</sup>, and Supan Somsa <sup>2</sup>

<sup>1-2</sup>วิทยาลัยพิจญบัณฑิต

<sup>1-2</sup>Pitchayabundit College, Thailand.

<sup>1</sup>Corresponding Author's Email: sabujay\_haha@hotmail.com

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคำเลาะ อำเภอไชยวาน จังหวัดอุดรธานี 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคำเลาะ อำเภอไชยวาน จังหวัดอุดรธานี ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรองค์การบริหารส่วนตำบลคำเลาะ อำเภอไชยวาน จังหวัดอุดรธานี ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเลาะ ทั้งหมด จำนวน 104 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบทีและการทดสอบเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคำเลาะ อำเภอไชยวาน จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านพฤติกรรม รองลงมาคือด้านการรับรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านความรู้สึ

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคำเลาะ อำเภอไชยวาน จังหวัดอุดรธานี ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมพบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วน

\* Received 13 March 2025; Revised 17 March 2025; Accepted 18 March 2025

ตำบลคำเลาะ อำเภอไชยวาน จังหวัดอุดรธานี ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรองค์การบริหารส่วนตำบลคำเลาะ ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจในเรื่องค่าตอบแทนที่เหมาะสมจัดสรรสวัสดิการให้ครอบคลุม เพื่อยกระดับความผูกพันต่อองค์กร

**คำสำคัญ :** ความผูกพันต่อองค์กร, บุคลากร, องค์การบริหารส่วนตำบล

## Abstract

The main objectives of this research were to study 1) the level of organizational commitment of personnel of Kham Lo Subdistrict Administrative Organization, 2) compare the level of organizational commitment of personnel of Kham Lo Subdistrict Administrative Organization classified by gender, age, education level, average monthly income, and work experience, and 3) be a guideline for developing organizational commitment of Kham Lo Subdistrict Administrative Organization. The population used in this research study was all personnel of Kham Lo Subdistrict Administrative Organization, totaling 104 persons. The instrument used for data collection was a questionnaire. The statistics used for data analysis were number, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The research results found that:

1. The organizational commitment of personnel of Kham Lo Subdistrict Administrative Organization, Chai Wan District, Udon Thani Province was at a moderate level overall . When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average value was behavior, followed by perception , and the aspect with the lowest average value was feeling.

2. The results of the comparison of the level of organizational commitment of personnel of Kham Lo Subdistrict Administrative Organization, Chai Wan District, Udon Thani Province, classified by gender, age, education level, average monthly income, and work experience, the overall results were as follows: Personnel of Kham Lo Subdistrict Administrative Organization, Chai Wan District, Udon Thani Province, with different genders, ages, education levels, average monthly incomes, and work experiences, have no different levels of organizational commitment.

3. Guidelines for developing organizational commitment of Kham Lo Subdistrict Administrative Organization include creating incentives in terms of

appropriate compensation and allocating comprehensive welfare benefits to enhance organizational commitment.

**Keywords:** Organizational Commitment, Personnel, Subdistrict Administrative Organization

## บทนำ

องค์กรใดจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญหลายปัจจัย ทรัพยากรมนุษย์ก็ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนช่วยในการผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการให้มีประสิทธิภาพและเป็นกำลังสำคัญในการนำพาองค์กรขับเคลื่อนไปข้างหน้าสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ จึงนับได้ว่าทรัพยากรมนุษย์เปรียบเสมือนขุมทรัพย์ที่มีค่ามหาศาล ดังนั้น จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องให้ความสำคัญและตระหนักถึงการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพความผูกพันต่อองค์กรครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานที่ทำ ด้วยเหตุนี้เองจึงถือได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นกุญแจสำคัญที่จะคอยผูกมัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานและร่วมงานอยู่กับองค์กรไปนานๆ ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร (พิชิต เทพวรรณ, 2554)

การพัฒนาความระดับผูกพันในงานของพนักงานเป็นกลยุทธ์ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างหนึ่งขององค์กร เพื่อที่จะสะท้อนให้องค์กรทราบว่า ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ๆ ความผูกพันของพนักงานมีต่องานอย่างไร ตลอดจนทำให้ผู้บริหารทราบถึงแนวโน้มของความผูกพันในงานของพนักงานในอนาคตว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงในลักษณะหรือรูปแบบใด ทั้งนี้เพื่อที่องค์กรจะสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงหรือสร้างความผูกพันในงานให้กับพนักงานได้อย่างเหมาะสมนอกจากกลยุทธ์ในการส่งเสริมความผูกพันในงานของพนักงานกระบวนการในการพัฒนาความผูกพันในงานของพนักงานยังสามารถทำได้ ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้ 1) การเรียนรู้จากประสบการณ์ โดยการเรียนรู้จากประสบการณ์นั้นสามารถเรียนรู้ได้จากทั้งภายในได้แก่ การสำรวจความพึงพอใจของพนักงานหรือจากข้อมูลของพนักงานที่ออกจากองค์กรไปแล้ว หรือเรียนรู้จากภายนอก เช่น จากการบริหารงานของคู่ค้า หรือการเป็นพันธมิตรทางธุรกิจ ซึ่งจะสามารถทำให้ผู้บริหารทราบว่าสาเหตุที่ทำให้พนักงานเหล่านั้นมีความผูกพันกับงานน้อยมาจากสาเหตุใด อะไรเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ทั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารสามารถหาวิธีการในการที่จะลดอุปสรรคหรือหาทางป้องกันแก้ไขสาเหตุเหล่านั้น 2) การวัดระดับความผูกพันโดยการวัดระดับความผูกพันเป็นการระบุหรือชี้ให้เห็นว่าพนักงานมีระดับความผูกพันกับงานในระดับใดและเป็นอย่างไร ทั้งนี้เพื่อจะสามารถปรับปรุงหรือพัฒนาให้เกิดความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ในการวัดความผูกพันในงานของพนักงานเน้นมีวิธีการ คือ การออกแบบสำรวจผ่านกระบวนการวิจัยและทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการใช้สถิติ เช่น การหาค่าเฉลี่ยในการวัดระดับ

ความผูกพันในงานของพนักงานในภาพรวมเปรียบเทียบกับผลการดำเนินงานขององค์กร (รายได้หรือกำไร) เปรียบเทียบกับผลผลิตภาพของพนักงานหรือเปรียบเทียบกับเป้าหมายขององค์กร เป็นต้น 3) การปรับปรุงแก้ไข เมื่อทราบสาเหตุที่ทำให้เกิดอุปสรรคในการทำงานหรือสาเหตุที่ทำให้พนักงานมีระดับความผูกพันกับงานในระดับต่ำแล้ว ก็นำเอาข้อมูลที่ได้มาหากลยุทธ์หรือแนวทางในการแก้ไขปรับปรุง โดยสามารถกระทำได้ทั้งในระดับองค์กรกลุ่มและบุคคล ซึ่งขึ้นอยู่กับปัญหาและสาเหตุเหล่านั้น แต่หากองค์กรยังไม่มีความพร้อมในการปรับปรุง ก็ควรมีการชี้แจงให้กับสมาชิกในองค์กรทราบถึงเหตุผลหรือความจำเป็นที่ชัดเจน และในขั้นตอนนี้เป็นกระบวนการสำคัญที่ต้องมีการกระทำอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอเพื่อให้ปัจจัยเหล่านั้นสามารถผูกใจ (ณัฐพันธุ์ เชนรันทน์, 2551)

การปกครองท้องถิ่นถือเป็นพื้นฐานการปกครองในระบอบประชาธิปไตยและมีความสำคัญต่อการฝึกหัดประชาธิปไตยโดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมในชุมชนท้องถิ่นเพื่อตอบสนองปัญหาความเป็นอยู่และทรัพยากรธรรมชาติของชุมชนได้เป็นอย่างดีซึ่งลำพังเพียงรัฐบาลกลางในฐานะที่ต้องดูแลประชาชนโดยรวมทั่วประเทศไม่สามารถตอบสนองปัญหาและความต้องการหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างทั่วถึง และตรงตามความต้องการของประชาชนในแต่ละพื้นที่ได้อย่างแท้จริง ทำให้รัฐบาลหลายประเทศได้มีการเปลี่ยนแปลงการบริหารการปกครองแบบรวมศูนย์อำนาจไว้ที่ส่วนกลาง มาเป็นการบริหารการปกครองแบบกระจายอำนาจมากขึ้น เพื่อมุ่งหมายให้สิทธิแก่ชุมชนในการตัดสินใจดำเนินการกิจของท้องถิ่น เป็นองค์กรหนึ่งที่มีอาณาเขตของตนเอง มีประชากรตามที่หลักเกณฑ์กำหนด มีอำนาจและมีอิสระในการปกครองตนเอง มีการบริหารการคลังของตนโดยมีหน้าที่ให้บริการด้านต่างๆ แก่ประชาชน ซึ่งประชาชนในพื้นที่ดังกล่าวจะมีส่วนร่วมในการบริหารและปกครองด้วยตนเอง (รศ.ดร. รัตนเสริมพงศ์, 2554)

องค์การบริหารส่วนตำบลคำเลาะ อำเภอไชยวาน จังหวัดอุดรธานี เป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 โดยยกฐานะจากสภาตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปีเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละหนึ่งแสนห้าหมื่นบาท เนื่องจากการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการบริหารที่ต้องอาศัยการเลือกตั้งตัวแทนจากประชาชนเข้ามาบริหารงาน เข้ามาทำหน้าที่ควบคุมและรับผิดชอบบริหารงาน ซึ่งมีปลัดเป็นหัวหน้าพนักงานทั้งหมด และนายก แต่งตั้งรองนายก และเลขานุการ ซึ่งมีใช้สมาชิกสภา เป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารงาน และสมาชิกสภาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน มีวาระการทำงานคราวละ 4 ปี มีหน้าที่พิจารณาออกกฎหมายตรวจสอบควบคุมการบริหาร หากมีการยุบสภาจะมีการเลือกตั้งใหม่นายกเข้ามาบริหารแทน จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านนโยบายการทำงานการเปลี่ยนแปลงบุคลากรที่เป็นข้าราชการประจำในระดับบริหารขององค์กร หรือบุคลากรในหน่วยงานที่เป็นกลุ่มบุคคลที่

ทำงานร่วมกับนายกคณะเดิม ซึ่งอาจไม่ได้รับความไว้วางใจ เมื่อคณะบริหารชุดใหม่ที่มาจากการเลือกตั้งเข้ามาปฏิบัติงานแทน ทำให้เกิดการโอน ย้าย เปลี่ยนสายงาน จึงอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กรก็จะลดน้อยลงด้วย

ด้วยความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลคำเลาะ อำเภอไชยวาน จังหวัดอุดรธานี โดยจะศึกษากับกลุ่มพนักงานและเจ้าหน้าที่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเลาะ อำเภอไชยวาน จังหวัดอุดรธานี ที่มีทั้งหมด 104 คน เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ ไปใช้ประโยชน์ในการนำเสนอผู้บังคับบัญชา เพื่อที่จะได้ร่วมมือกันหาแนวทางปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ความรักความสามัคคี และความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อรักษาพนักงานที่มีคุณค่าต่อองค์กรไว้ให้นานที่สุด และพนักงานและเจ้าหน้าที่ที่ท้อแท้หมดกำลังใจในการทำงานกลับมาทำงานอย่างมีความสุข พึงพอใจและเต็มกำลังความสามารถ ทুমเท ทำให้ผลงานที่ออกมามีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ อันส่งผลทำให้หน่วยงานได้รับการยอมรับจากประชาชนผู้รับบริการ หน่วยงานอื่น ๆ ต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลคำเลาะ อำเภอไชยวาน จังหวัดอุดรธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลคำเลาะ อำเภอไชยวาน จังหวัดอุดรธานี ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรรองการบริหารส่วนตำบลคำเลาะ อำเภอไชยวาน จังหวัดอุดรธานี

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเลาะ อำเภอไชยวาน จังหวัดอุดรธานี ทั้งหมด จำนวน 104 คน โดยผู้วิจัยศึกษาจากประชากรทั้งหมด ด้วยการเลือกแบบเจาะจง (องค์การบริหารส่วนตำบลคำเลาะ, 2567)

#### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมีลักษณะคำถามปลายเปิดและปลายปิด เพื่อศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลคำเลาะ อำเภอไชยวาน จังหวัดอุดรธานี โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน มีจำนวน 5 ข้อ ลักษณะเป็นแบบเลือกตอบปลายปิด

**ส่วนที่ 2** เป็นการสอบถามที่ใช้วัดระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลคำเลาะ อำเภอยะวียน จังหวัดอุดรธานี ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการรับรู้ 2) ด้านความรู้สึก และ 3) ด้านพฤติกรรม เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close Ended Questionnaires) ซึ่งเป็นคำถามที่มีคำตอบให้ผู้ตอบเขียนเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงหรือความคิดเห็นของตนเอง โดยแบบสอบถามที่ใช้เป็นชนิดเลือกตอบ มีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแบบของไลเคิร์ท (Likert's scale)

**ส่วนที่ 3** เป็นแบบสอบถามปลายเปิดที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอความคิดเห็นข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรรองการบริหารส่วนตำบลคำเลาะ อำเภอยะวียน จังหวัดอุดรธานี เป็นแบบสอบถาม (Open Ended Questionnaires)

### 3. การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดกรอบการสร้างแบบสอบถาม ตลอดจนแนวทางการออกแบบสอบถามให้ครอบคลุมนิยามศัพท์และตัวแปรที่กำหนด

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบล และตรวจสอบเนื้อหาว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบเนื้อหา โดยภาพรวมแล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. แบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างภาพรวมทั้งหมดของแบบสอบถามโดยใช้สูตร IOC (Index of Item Objective Congruence) ตามวิธีของ Rovinelli และ Hambleton (สมนึก ภัททิยธนี, 2544) เกณฑ์ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 มีค่าความเที่ยงสูงสุด (2) ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้และต้องปรับปรุงให้ได้ค่าตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป

4. นำแบบสอบถามงานวิจัยไปทดสอบใช้ (Try out) กับกลุ่มใกล้เคียง คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลัก อำเภอยะวียน จังหวัดอุดรธานี จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น

5. นำค่าที่ได้มาทำการทดสอบความเชื่อมั่นในเนื้อหาของคำตอบ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

6. นำแบบสอบถามปรับปรุงให้เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยใช้วิธีการทางสถิติ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการประมวลผล ดังนี้

1. การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติ ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. การใช้สถิติในการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลคำเลาะ อำเภอยะวียน จังหวัดอุดรธานี วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำไปแปลความหมายเป็นแบบมาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และต่ำสุด ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.51 – 5.00 หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรมาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.50 หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรต่ำสุด

3. การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลคำเลาะ อำเภอยะวียน จังหวัดอุดรธานี ทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติ ได้แก่ T-test และ F-test โดยจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน

4. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรรองการบริหารส่วนตำบลคำเลาะ อำเภอยะวียน จังหวัดอุดรธานี โดยการวิเคราะห์เนื้อหาจากแบบสอบถามปลายเปิด

#### ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 56.73 อายุอยู่ระหว่าง 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.81 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 48.08 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.54 และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 5 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.58

ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลคำเลาะ อำเภอยะวียน จังหวัดอุดรธานี ดังแสดงในตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคำเลาะ อำเภอไชยวาน จังหวัดอุดรธานี โดยรวมและรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคำเลาะ อำเภอไชยวาน จังหวัดอุดรธานี	$\mu$	$\sigma$	แปลผล
1. ด้านการรับรู้	3.61	0.62	มาก
2. ด้านความรู้สึกรัก	3.08	0.60	ปานกลาง
3. ด้านพฤติกรรม	3.67	0.44	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.44</b>	<b>0.45</b>	<b>ปานกลาง</b>

2. จากตารางที่ 1 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคำเลาะ อำเภอไชยวาน จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 3.44$ ) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านพฤติกรรม ( $\mu = 3.67$ ) รองลงมาคือด้านการรับรู้ ( $\mu = 3.61$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านความรู้สึกรัก ( $\mu = 3.08$ ) และวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็นแต่ละด้านได้ดังนี้

2.1 ด้านการรับรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.61$ ) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 5. องค์กรของท่านมีแนวทางส่งเสริมพัฒนาในการปฏิบัติงาน ( $\mu = 4.05$ ) รองลงมาคือ ข้อ 4. องค์กรของท่านมีการกระตุ้น และผลักดันให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน ( $\mu = 3.93$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 3. ท่านเข้าใจถึงบทบาทของตนเองว่ามีความสัมพันธ์กับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ( $\mu = 3.37$ )

2.2 ด้านความรู้สึกรัก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.08$ ) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 9. ท่านมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถมากกว่าความคาดหวังเพื่อความสำเร็จขององค์กร ( $\mu = 3.63$ ) รองลงมาคือ ข้อ 10. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ( $\mu = 3.50$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 8. ท่านมีความภาคภูมิใจกับงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร ( $\mu = 2.27$ )

2.3 ด้านพฤติกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.67$ ) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 17. ท่านสมัครใจที่จะทำสิ่งอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานประจำของท่าน ( $\mu = 4.35$ ) รองลงมาคือ ข้อ 18. ท่านสามารถเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน ( $\mu = 4.19$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 14. ท่านมักจะยกย่ององค์กร รวมทั้งให้การที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมให้ผู้อื่นฟังเสมอ ( $\mu = 2.56$ )

3. ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคำเลาะ อำเภอไชยวาน จังหวัดอุดรธานี ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้

เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมพบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเลาะ อำเภอไชยวาน จังหวัดอุดรธานี ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

4. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรองค์การบริหารส่วนตำบลคำเลาะ อำเภอไชยวาน จังหวัดอุดรธานี พบว่า มี 3 แนวทาง ได้แก่ 1) สร้างแรงจูงใจในเรื่องค่าตอบแทนที่เหมาะสมจัดสรรสวัสดิการให้ครอบคลุม เพื่อยกระดับความผูกพันต่อองค์กร 2) องค์การบริหารส่วนตำบลคำเลาะ ควรมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ และมีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน ทำให้เกิดความเต็มใจ ที่จะทุ่มเทความสามารถ และความพยายามในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลดีต่อความผูกพันต่อองค์กร และ 3) ควรให้ความสำคัญในความชัดเจนในทิศทางและกลยุทธ์ขององค์กร แสดงออกถึงการให้ความสำคัญแก่บุคลากรทุกระดับเท่าเทียมกัน

## การอภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคำเลาะ อำเภอไชยวาน จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านพฤติกรรม รองลงมาคือด้านการรับรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านความรู้สึก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าทางคณะผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเลาะ อำเภอไชยวาน จังหวัดอุดรธานี อาจจะมีกิจกรรมหรือโครงการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การหรือมีระบบบริหารงานที่เอื้อต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การยังไม่ดีเท่าที่ควร จากหลายปัจจัยที่มีผลต่อความรู้สึกของบุคลากร โดยปัจจัยที่อาจทำให้ความผูกพันต่ำได้แก่ การขาดการสื่อสารที่ดี หากองค์กรไม่สื่อสารเป้าหมาย วัฒนธรรม หรือวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน บุคลากรอาจรู้สึกขาดการเชื่อมโยงกับองค์กรและทำให้ความผูกพันต่ำลง การขาดโอกาสในการพัฒนา บุคลากรรู้สึกว่าไม่มีโอกาสในการเติบโตหรือพัฒนาในองค์กร อาจทำให้รู้สึกไม่มีกระตือรือร้นและไม่ผูกพันกับองค์กร การบริหารงานที่ไม่เป็นธรรมการที่บุคลากรรู้สึกว่าองค์กรไม่ให้ความสำคัญเป็นธรรมในด้านต่างๆ เช่น การประเมินผลการทำงานหรือการให้รางวัล อาจทำให้ความผูกพันลดลง รวมถึงสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ดี การทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นมิตร หรือการขาดความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานอาจทำให้พนักงานไม่รู้สึกเชื่อมโยงกับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวีรวีร์ บุญส่ง และพิทักษ์ ศิริวงศ์(2557) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน บริษัท ฟู้ดสตาร์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 เนื่องจากความผูกพันเป็นสภาพของปัจเจกบุคคลที่นำตนเองไปเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับการกระทำ

หรือพฤติกรรมบางอย่าง เป็นความตั้งใจที่จะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ขององค์กร และเต็มใจที่จะอยู่ในองค์กร เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กรเป็นการประเมินองค์การในทางบวก เป็นปรากฏการณ์อันเป็นผลจากความสัมพันธ์หรือปฏิกริยา ระหว่างบุคคลกับองค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การอาจเกิดจากลักษณะงาน เช่นการได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระส่วนตัวอย่างมากในงานที่ได้รับ ความน่าสนใจ และความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ส่วนความกดดัน และความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานของตนเอง จะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ หรือเกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ การได้รับโอกาสอย่างมากในการหางานใหม่ และมีทางเลือก จะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ และด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 เนื่องจากพนักงานบริษัท ฟู้ดสตาร์ จำกัด ให้ความสำคัญกับผลกระทบจากการปฏิบัติงานของตนที่อาจมีต่อบุคคลอื่น และระมัดระวังที่จะไม่สร้างปัญหาให้กับบุคคลอื่น เพราะตระหนักว่า การปฏิบัติงานในองค์การต้องพึ่งพาซึ่งกันและกันอยู่เสมอ ดังนั้นการกระทำของตนเองอาจมีผลกระทบต่อบุคคลอื่นๆ จึงคำนึงถึงผลกระทบที่บุคคลอื่นจะได้รับจากการกระทำของตน เช่น เคารพสิทธิของบุคคลอื่นในการใช้สมบัติร่วม ไม่ใช่ทรัพยากรของหน่วยงาน เพื่อประโยชน์ส่วนตัว การปฏิบัติงานตามขั้นตอนอย่างถูกต้อง และปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิสิทธิ์ เครือสา (2564) ได้วิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราชภัฏรำไพพรรณี พบว่าแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราชภัฏรำไพพรรณี มี 11 วิธีการ ดังนี้ 1) การกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และแผนการปฏิบัติงานจากฝ่ายบริหารที่ชัดเจน และมีการกำกับติดตามอย่างมีประสิทธิภาพ 2) การใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมภายในองค์การ และการเข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนและลงมือปฏิบัติของฝ่ายบริหาร 3) การสนับสนุน ยกย่อง ชมเชย และให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรมแก่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ 4) การสร้าง กิจกรรมหรือพื้นที่ที่เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์การได้มีโอกาสเรียนรู้และซึมซับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์การ 5) การสร้างความตระหนักและคุณค่าให้กับบุคลากรในฐานะที่เป็นกลไกสำคัญใน การขับเคลื่อนองค์การ และการทำงานเพื่อส่วนรวม 6) การจัดสรรบุคคลให้เหมาะสมกับงานตาม ความสามารถ ประสิทธิภาพ ทักษะและความสามารถพิเศษของบุคลากรแต่ละบุคคล และเพียงพอกับลักษณะและปริมาณของงานในส่วนต่าง ๆ 7) การกำกับติดตามผ่านสายงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ รับผิดชอบต่อและติดตามผลการดำเนินงานของงานต่าง ๆ ในองค์การ 8) ควรส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันภายในองค์การ และรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในองค์การ 9) เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์การได้มีโอกาสทำความรู้จัก หรือสร้างความสัมพันธ์ภาพระหว่างกันผ่านกิจกรรมต่าง ๆ 10) การสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และ

11) การสร้างเครือข่ายกับชุมชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และหน่วยงานภายนอก เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคำเลาะ อำเภอไชยวาน จังหวัดอุดรธานี ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมพบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเลาะ อำเภอไชยวาน จังหวัดอุดรธานี ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิศมัย เจริญพันธ์ (2564) ได้วิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทจินดาสุข สำนักงานใหญ่ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานกลุ่มบริษัทจินดาสุข สำนักงานใหญ่ ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานะภาพระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม ไม่ต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชิตพล กันทะ (2561) วิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ ในหน่วยงานสังกัดการบริหารราชการส่วนภูมิภาคในพื้นที่เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการปศุสัตว์ในหน่วยงานสังกัดสำนักงานปศุสัตว์เขต 4 ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน เป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ประชากรกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการปศุสัตว์ในหน่วยงานสังกัดสำนักงานปศุสัตว์เขต 4 ส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรส 72 คน คิดเป็นร้อยละ 48.6 มีสถานภาพโสด 68 คน คิดเป็นร้อยละ 45.9 เนื่องจากประชากรกลุ่มตัวอย่างระหว่างสถานภาพมีจำนวนใกล้เคียงกันจึงมีความผูกพันไม่แตกต่างกัน และข้าราชการปศุสัตว์ในหน่วยงานสังกัดสำนักงานปศุสัตว์เขต 4 ที่มีภาวะ ผู้นำของผู้บังคับบัญชาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ปรากฏว่าไม่แตกต่างกัน เป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ สำนักงานปศุสัตว์เขต 4 มีการปรับเปลี่ยน โยกย้ายผู้บริหาร เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน จึงเป็นสาเหตุที่ส่งผลให้ข้าราชการปศุสัตว์ในหน่วยงานสังกัดสำนักงานปศุสัตว์เขต 4 ที่มีภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

## องค์ความรู้ใหม่



## สรุป/ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้

จากผลการวิจัยโดยภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคำเลาะ อำเภอไชยวาน จังหวัดอุดรธานี อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านพฤติกรรม รองลงมาคือด้านการรับรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านความรู้สึก ดังนั้นทางคณะผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเลาะ อำเภอไชยวาน จังหวัดอุดรธานี หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ควรมีการดำเนินการดังต่อไปนี้

1.1 ผู้บริหารควรสื่อสารหรือสร้างความเข้าใจกับบุคลากรในองค์กร เพื่อให้เห็นแนวทาง หรือเป้าหมายของงานที่ปฏิบัติ และความเชื่อมโยงของงานที่ทำที่ส่งผลต่อส่วนรวมและส่วนบุคคล เพื่อให้บุคลากรเกิดความตระหนัก และเห็นความสำคัญของงานที่ทำมากยิ่งขึ้น

1.2 ผู้บริหารควรให้ความเอาใจใส่กับฝ่ายงานต่าง ๆ ที่ดำเนินการทั้งการปฏิบัติโดยตรง เช่น การยกย่องชมเชย การให้รางวัล การให้การสนับสนุนต่าง ๆ รวมทั้งการมอบหมายผ่านหัวหน้างาน ในการกำกับติดตามและรายงานผลการดำเนินงานของงานส่วนต่าง ๆ เพื่อให้ขั้นตอน ระยะเวลา และผลการปฏิบัติงานที่ดำเนินการ

1.3 ผู้บริหารควรเสริมสร้างปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรรู้สึกพึงพอใจที่จะอยู่ในองค์กรต่อไปด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การให้ความสำคัญกับบุคลากร การให้ค่าตอบแทนที่

เหมาะสมกับงาน การบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล การให้สวัสดิการเพื่อสนับสนุนทั้งชีวิตความเป็นอยู่และการปฏิบัติหน้าที่ การส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นต้น

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่ออัตราการคงอยู่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคำเลาะ อำเภอยะยวน จังหวัดอุดรธานี

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในองค์การบริหารส่วนตำบลคำเลาะ อำเภอยะยวน จังหวัดอุดรธานี โดยการสำรวจความคิดเห็นในเชิงลึก เช่น การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม การศึกษาเอกสารหลักฐานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์

## เอกสารอ้างอิง

ณัฐพันธุ์เชรนนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

พิชิต เทพวรรณ. (2554). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

พิศมัย เจริญพันธ์. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทจินดาสุข สำนักงานใหญ่ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานกลุ่มบริษัทจินดาสุข สำนักงานใหญ่ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

รสคนธ์ รัตนเสริมพงศ์. (2554). แนวคิดและหลักการทั่วไปในการบริหารท้องถิ่น. สาขาวิชาวิทยาการจัดการ. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

วีรวุฒิ บุญส่ง และพิทักษ์ ศิริวงศ์. (2557). ความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน บริษัท ฟู้ดสตาร์ จำกัด. สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อภิสิทธิ์ เครือสา. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

องค์การบริหารส่วนตำบลคำเลาะ. (2567). ข้อมูลพื้นฐาน. เรียกใช้เมื่อ 19 ตุลาคม 2567 จาก <https://www.khamlo.go.th/index.php/first-page>