

การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของครู
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1
A Development of the Causal Models of Organizational Commitment of Teachers
under the Office of Vocational Education Commission Central 1

สุภาพร ศรีนางแย้ม¹ ธนินทร์ รัตนโอฬาร² และกฤษณา คิตดี³
Supaporn Srinangyam¹, Thanin Ratanaolarn² and Krissana Kiddee³

¹นักศึกษานิเทศศาสตร์ ค.อ.ม. (วิจัยและประเมินผลการศึกษา) สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

^{2,3}อาจารย์ สาขาวิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

tarwann_fon@hotmail.com, krthanin@kmitl.ac.th, and kiddee2410@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 2) เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 จำนวน 390 คน จากประชากร 1,234 คน ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ตัวแปรแฝงภายใน 2 ตัวแปร ตัวแปรแฝงภายนอก 2 ตัวแปร ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 13 ตัวแปร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของครู มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง .893 ถึง .964 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้หลักการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 พบว่า ตัวแปรแฝงทุกตัวอยู่ในระดับมาก ดังนี้ ตัวแปรลักษณะงาน ($\bar{X} = 3.698$, S.D. = .533) ตัวแปรลักษณะองค์กร ($\bar{X} = 3.795$, S.D. = .518) ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน ($\bar{X} = 3.879$, S.D. = .542) และตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.832$, S.D. = .532)

2) ความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าสถิติ ($\chi^2 = 41.376$, $\chi^2/df = .985$, $df = 42$, $P = .498$, $GFI = .984$, $AGFI = .965$, $RMR = .007$, $RMSEA = .000$, $CFI = 1.000$, $TLI = 1.000$) ทั้งนี้ตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรของครูได้ร้อยละ 79

3) ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 มี 3 ตัวแปร ได้แก่ 1.ลักษณะงาน ($\beta = .553$) 2.แรงจูงใจในการทำงาน ($\beta = .414$) 3.ลักษณะองค์กร ($\beta = .099$) และตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูมี 2 ตัวแปร ได้แก่ 1.ลักษณะงาน ($\beta = .800$) 2.ลักษณะองค์กร ($\beta = .205$) โดยส่งผ่านตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมสูงสุด คือ ลักษณะงาน ($\beta = .884$)

คำสำคัญ: โมเดลเชิงสาเหตุ ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

Abstract

The purposes of this research were 1) To study the level of organizational commitment, organizational characteristics and teacher's working motivation under the Office of Vocational Education Commission Central 1. 2) to develop and examine the consistency of a causal model of organizational commitment of teachers, developed by empirical data and 3) To study the effects of organizational characteristics and motivation to work on the organizational commitment of Vocational Education Commission Central 1. The sample consisted of 390 participants who were teachers under the Office of Vocational Education Commission Central 1. And 1,234 participants from a Multi-stage Random Sampling. The research variables consisted of 2 endogenous latent variables, 2 exogenous latent variables and 13 observed variables. The questionnaire was used as an instrument for data collection. The reliability level is between .893 - .964. Structural equation modeling used for data analysis. The results were as follows :

1) Teachers under the Office of Vocational Education Commission Central 1 had the level of organizational commitment of teachers in all aspects at a high level: Variable of work characteristics ($\bar{X} = 3.698$, S.D.= .533), Variables of organizational characteristics ($\bar{X} = 3.795$, S.D.= .518), Variable of Motivation to work ($\bar{X} = 3.879$, S.D. = .542) and Variable of Organizational Commitment ($\bar{X} = 3.832$, S.D. = .532).

2) The consistency of the Causal Models of Organizational Commitment of Teachers under the Office of Vocational Education Commission Central 1, found that the model is consistent with empirical data and statistics is ($\chi^2 = 41.376$, $\chi^2/df = .985$, $df = 42$, $P = .498$, $GFI = .984$, $AGFI = .965$, $RMR = .007$, $RMSEA = .000$, $CFI = 1.000$, $TLI = 1.000$). The variables in the model explained variance of organizational commitment of teachers to 79 %.

3) The factors with most direct effects the Causal Models of Organizational Commitment of Teacher under the Office of Vocational Education Commission Central 1 had 3 variables: 1. Work characteristics ($\beta = .553$) 2. The motivation to work ($\beta = .414$) 3. Organizational characteristics ($\beta = .099$) and 2 variables qui have an indirect: 1. Work characteristics ($\beta = .800$) 2. Organizational characteristics ($\beta = .205$) through a variable incentive to work. The factors with most effects were the work characteristics ($\beta = .884$).

Keywords : Causal Model; Work characteristics; Organizational characteristics; Motivation to work; Organizational Commitment; Teacher under Office of Vocational Education Commission

1. บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคนที่สามารถพัฒนาประเทศทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง และวัฒนธรรม โดยเฉพาะในปัจจุบันเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วส่งผลให้สภาพแวดล้อมขององค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทั้งภายในและภายนอกองค์กร ดังนั้นการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยสมาชิกหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ขับเคลื่อนงานต่างๆ ให้ดำเนินไปตามแผนงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด [1] ทรัพยากรมนุษย์เป็นหน่วยพื้นฐานที่มีคุณค่ามีความสำคัญที่สุดขององค์กรและยังเป็นกลไกหลักในการผลักดันองค์กรให้มีประสิทธิภาพและเจริญก้าวหน้า

เพราะฉะนั้นการบริหารงานบุคคลจึงเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารภายในองค์กร ทั้งนี้เพราะความสำเร็จหรือประสิทธิภาพขององค์กรนั้นขึ้นอยู่กับการทำงานของบุคลากรในองค์กรเป็นสำคัญ และในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องหาวิธีการที่จะเสริมสร้างให้บุคลากร เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อผลงานที่ปรากฏ หากบุคลากรในองค์กรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำก็จะส่งผลให้มีความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์กรน้อยลงและเกิดการขาดงานและลาออกจากงานในที่สุด [2] แต่หากผู้บริหารสามารถหาวิธีหรือแนวทางในการบริหารงานเพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรก็ย่อมทำให้การ

ลาออกของบุคลากรน้อยลง และส่งผลให้การทำงานภายในองค์กรต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นหนทางหนึ่งในการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าต่อองค์กร ทำให้ครูทำงานอย่างมีความสุข มีความรู้สึกและจิตใจที่อยากจะอยู่กับองค์กร เพื่อปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถให้บรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้

จากหลักการและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 ในรูปแบบของการพัฒนาโมเดลความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural-Equation Modeling : SEM) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และจากการสังเคราะห์งานวิจัย พบปัจจัยที่สนใจศึกษาประกอบด้วย ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งโมเดลสมการโครงสร้างทำให้เห็นภาพปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 ได้ชัดเจนและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และเพื่อให้วิทยาลัยมองเห็นถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรให้ชัดเจนยิ่งขึ้น และนำผลการวิจัยมาเป็นสารสนเทศแก่ผู้บริหารวิทยาลัยตลอดจนผู้เกี่ยวข้องของสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ให้เข้ากับนโยบายการบริหารงานบุคคล และพัฒนาองค์การทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้ครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 มีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1

2.2 เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1

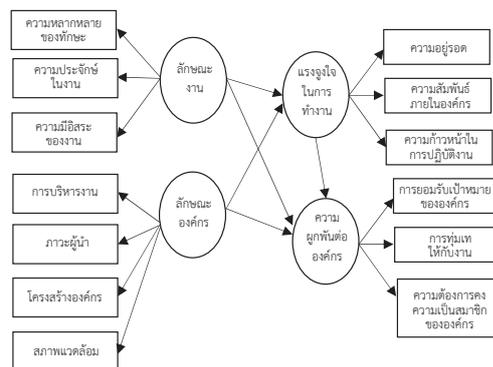
3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 โมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.2 ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1” ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ Steers and Porter [3] ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานของ Alderfer [4] และงานวิจัยของวรรณิภา นิลวรรณ [1] ธนรัฐชา รัตน์พันธ์ [2] ลัดดา ธาราคักดิ์ [5] กฤตยาดี เกตุวงศา [6] และเจตสุภา ลลิตอนันต์พงศ์ [7] มาประยุกต์ใช้เพื่อให้เหมาะสมกับงานวิจัยครั้งนี้ ดังแสดงในรูปที่ 1



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. ขอบเขตการวิจัย

5.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 จำนวน 19 วิทยาลัย 1,234 คน

5.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 จำนวน 9 วิทยาลัย 390 คน ได้จากแนวคิดของ Schumacker and Lomax, Hair et al. (อ้างใน นงลักษณ์ วิรัชชัย) [8] โดยใช้ในการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

5.3 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรแฝงภายใน ประกอบด้วย

1) ความผูกพันต่อองค์กร (COM) ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ การยอมรับเป้าหมายขององค์กร (OCOM1) การทุ่มเทให้กับงาน (OCOM2) และความต้องการคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (OCOM3)

2) แรงจูงใจในการทำงาน (MOT) ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ ความอยู่รอด (MO1) ความสัมพันธ์ภายในองค์กร (MO2) และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (MO3)

ตัวแปรแฝงภายนอก ประกอบด้วย

1) ลักษณะงาน (JOB) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ ความหลากหลายของทักษะ (JC1) ความประจักษ์ในงาน (JC2) และความมีอิสระของงาน (JC3)

2) ลักษณะองค์กร (CHA) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือการบริหารงาน (OC1) ภาวะผู้นำ (OC2) โครงสร้างองค์กร (OC3) และสภาพแวดล้อม (OC4)

6. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู แบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงาน จำนวน 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .893

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะองค์กร จำนวน 21 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .964

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยพัฒนามาจากทฤษฎีแรงจูงใจ ERG ของ Alderfer (1972) จำนวน 17 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .949

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยพัฒนามาจากทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ Steers and Porter (1983) จำนวน 19 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .945

ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้มีค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Item- Objective Congruence-Index : IOC) อยู่ระหว่าง 0.60-1.00

7. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

7.1 ดำเนินการเก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ติดต่อประสานงานในการส่งและการรับคืนแบบสอบถามด้วยตนเอง

7.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากกลุ่มตัวอย่างที่ส่งไปจำนวน 390 ชุด ได้กลับคืนมา 380 ชุด คิดเป็นร้อยละ 97.44 มาตรฐานตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม เพื่อมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

8. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

8.1 การวิเคราะห์เพื่อการบรรยาย เพื่อศึกษาลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

8.2 การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ใช้การวิเคราะห์ด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง (SEM)

9. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัยโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 มีดังนี้

ตารางที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	254	66.80
หญิง	126	33.20
รวม	380	100.00
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	86	22.60
30-40 ปี	138	36.30
41-50 ปี	70	18.50
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	86	22.60
รวม	380	100.00
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	101	26.60
5-10 ปี	82	21.60
11-15 ปี	57	15.00
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	140	36.80
รวม	380	100.00
ตำแหน่งงาน		
ข้าราชการครู/พนักงานราชการ	237	62.40
ครูพิเศษ	143	37.60
รวม	380	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 254 คน คิดเป็นร้อยละ 66.80 มีอายุ 30-40 ปี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 36.30 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 36.80 และมีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการครู/พนักงานราชการ จำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 62.40

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรของโมเดลสมการโครงสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู

ที่	ตัวแปรแฝง	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ลักษณะงาน	3.698	.553	มาก
2	ลักษณะองค์กร	3.795	.518	มาก
3	แรงจูงใจในการทำงาน	3.879	.542	มาก
4	ความผูกพันต่อองค์กร	3.832	.532	มาก
โดยรวม		3.815	.534	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 พบว่า ตัวแปรแฝงทุกตัวอยู่ในระดับมาก ดังนี้ ตัวแปรลักษณะงาน (\bar{X} = 3.698, S.D. = .533) ตัวแปรลักษณะองค์กร (\bar{X} = 3.795, S.D. = .518) ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน (\bar{X} = 3.879, S.D. = .542) และตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (\bar{X} = 3.832, S.D. = .532)

ตารางที่ 4 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างของความผูกพันต่อองค์กรของครู

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	
		b_{sc}	t
JOB	JC1	.847	17.557*
	JC2	.800	18.060*
	JC3	.870	<- ->
	JC4	.669	<- ->
CHA	OC1	.522	<- ->
	OC2	.772	18.792*
	OC3	.921	14.287*
	OC4	.669	<- ->
MOT	MO1	.797	<- ->
	MO2	.863	16.261*
	MO3	.827	17.002*
COM	OCOM1	.805	<- ->
	OCOM2	.859	18.778*
	OCOM3	.853	17.385*

Chi-square = 41.376, df = 42, P=.498, χ^2/df = .985, RMSEA = .000, RMR = .007, GFI = .984, AGFI = .965, CFI=1.000, TLI = 1.000

KMO : Measure of Sampling Adequacy = .941 Bartlett's Test of Sphericity : Chi-square = 3607.261, df = 78, P = .000

หมายเหตุ *P<.05, b_{sc} หมายถึง ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน, เครื่องหมาย <- -> หมายถึง พารามิเตอร์บังคับ

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างของความผูกพันต่อองค์กรของครู พบว่า ค่า Chi-square = 41.376, df = 42 และค่า P = .498 กล่าวคือค่า χ^2 ไม่แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ χ^2/df = .985 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 2 อีกทั้งค่าดัชนี RMSEA = .000 และ RMR = .007 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 0 ค่าดัชนี GFI = .984, AGFI = .965, CFI=1.000 และ TLI = 1.000 มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงทุกตัวมีค่าเป็นบวกและแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญ โดยตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงภายในที่มีน้ำหนักร่องค์ประกอบมากที่สุดคือ ตัวแปรความสัมพันธ์ภายในองค์กร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ .863 ส่วนตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงภายนอกที่มีน้ำหนักร่องค์ประกอบมากที่สุด คือ ตัวแปรโครงสร้างองค์กร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ .921 ในทางตรงกันข้ามตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงภายในที่มีน้ำหนักร่องค์ประกอบน้อยที่สุด คือ ตัวแปรความอยู่รอด มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ .797 ส่วนตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงภายนอกที่มีน้ำหนักร่องค์ประกอบน้อยที่สุด คือ ตัวแปรการบริหารงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ .522

ตารางที่ 5 ค่าสถิติวิเคราะห์อิทธิพลของโมเดลสมการโครงสร้างของความผูกพันต่อองค์กรของครู

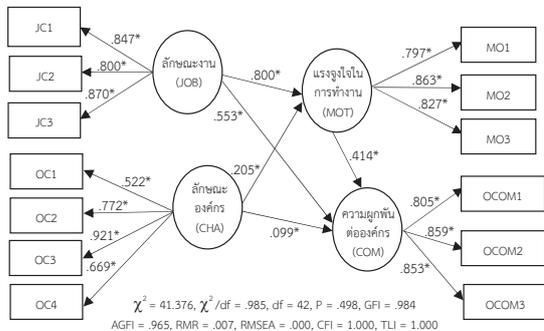
ตัวแปรตาม	R ²	อิทธิพล	ตัวแปรต้น	
			JOB	CHA
MOT	.709	DE	.800*	.205*
		IE	-	-
		TE	.800*	.205*
COM	.793	DE	.553*	.099*
		IE	.331*	.085*
		TE	.884*	.184*

หมายเหตุ *P<.05, DE หมายถึง อิทธิพลทางตรง (Direct effect), IE หมายถึง อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect), TE หมายถึง อิทธิพลรวม (Total effect), เครื่องหมาย - หมายถึง ไม่มีเส้นพารามิเตอร์ตามสมมติฐานการวิจัย

จากตารางที่ 5 เมื่อพิจารณาขนาดอิทธิพลทางตรงของตัวแปรทำนายที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 พบว่า ลักษณะงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเท่ากับ .553 และลักษณะองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเท่ากับ .099 ซึ่งมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนอิทธิพลทางอ้อม พบว่า ลักษณะงานและลักษณะองค์กรส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยส่งผ่านแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งลักษณะงานมีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเท่ากับ .331 และมีอิทธิพลรวมต่อความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ .884 และลักษณะองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเท่ากับ .085 และมีอิทธิพลรวมต่อความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ .184 ซึ่งตัวแปรทั้งสองสามารถอธิบายความแปรปรวนของแรงจูงใจในการทำงานได้ร้อยละ 71

ผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า เมื่อพิจารณาความสามารถในการทำนายตัวแปรตามของตัวแปรทำนาย พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวในโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของครู มีความสำคัญอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง .805-.859 โดยตัวแปรสังเกตได้ที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ การทุ่มเทให้กับการต้องการคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ตามลำดับ ทั้งนี้ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และแรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ครูมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับที่สูงขึ้น โดยตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสมการโครงสร้างของความผูกพันต่อองค์กรของครู สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 79 ดังแสดงในรูปที่ 2



รูปที่ 2 โมเดลสมการโครงสร้างของความผูกพันต่อองค์กร

10. อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 สามารถอธิบายผลได้ดังนี้

1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 พบว่า ตัวแปรแฝงอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ตัวแปร ซึ่งตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน รองลงมา คือ ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร ตัวแปรลักษณะองค์กร และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ตัวแปรลักษณะงาน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีโอกาสได้แสดงพฤติกรรมการทำงาน ได้อย่างเต็มความสามารถ มีความอิสระในการคิดวิเคราะห์ รวมถึงวิทยาลัยฯ ให้ผลตอบแทน สวัสดิการและหลักประกันความมั่นคง ปลอดภัยในการปฏิบัติงานภายในวิทยาลัย เปิดโอกาสให้ครูแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันระหว่างผู้อำนวยการ หัวหน้าแผนก และเพื่อนร่วมงาน มีการจัดโครงสร้างของระบบงาน และการกระจายอำนาจที่ชัดเจน อีกทั้งยังมี

สิ่งแวดล้อม บรรยากาศที่ดี และมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ จึงเป็นแรงจูงใจในการที่จะทุ่มเทโดยอุทิศทั้งร่างกายแรงใจ อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณิภา นิลวรรณ [1] ที่ว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์การอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

2) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 มี 3 ตัวแปร ที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู คือ ลักษณะงาน ลักษณะองค์กรและแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู มี 2 ตัวแปร คือ ลักษณะงาน และลักษณะองค์กร มีประเด็นในการอภิปรายผลดังนี้

2.1) ตัวแปรลักษณะงานมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อธิบายได้ว่า ปัจจัยทางด้านลักษณะงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูมีโอกาสได้แสดงพฤติกรรมการทำงาน ได้อย่างเต็มความสามารถ มีอิสระในการตัดสินใจในกระบวนการทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจนจบโดยไม่ได้เกิดจากการทำงานตามคำสั่งหรือแนวการปฏิบัติที่มีอยู่แล้ว จึงทำให้ตนรู้สึกว่าได้รับความไว้วางใจจากองค์กร ทำให้มีความสุขในการทำงาน และเกิดเป็นความผูกพันขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Burke [9] ที่ว่าปัจจัยด้านงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร หากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วก็จะทุ่มเทร่างกายแรงใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของมณฑนา ตูลยนิชกะ [10] ที่ว่าความมีอิสระในการทำงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของ Hackman & Oldham [11] ที่ว่าเมื่อบุคคลมีการรับรู้คุณลักษณะของงานในระดับที่สูงก็จะเกิดแรงจูงใจในงานสูง ทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้มีความพึงพอใจ มีความผูกพันต่อองค์กรระดับสูง ในลักษณะเดียวกันบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรก็ย่อมมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรและคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรไว้

2.2) ตัวแปรลักษณะองค์กรมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อธิบายได้ว่า ปัจจัยทางด้านองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านการวางแผนการทำงาน การพัฒนาการทำงานเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพจะอยู่บนพื้นฐาน

ระบบความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมจำเป็นสำหรับตำแหน่งงานต่างๆเป็นสำคัญ สวัสดิการที่วิทยาลัยฯ จัดให้ทำให้ทุกคนมีความพึงพอใจ มีการได้รับค่าตอบแทนพิเศษที่ปฏิบัติ นอกเหนือจากงานปกติมีความเหมาะสมและเพียงพอกับการดำรงชีพในปัจจุบัน การมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาความรู้ในหน่วยงานเพื่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers & Porter [12] ที่ว่าปัจจัยด้านลักษณะองค์กรเป็นสิ่งที่มียุทธพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของธรรมา ธนินทร์ [2] ที่ว่าตัวแปรแฝงลักษณะองค์กร มียุทธพลทางอ้อมต่อตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ในเขตกรุงเทพมหานคร

2.3) ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานมียุทธพลทางตรงต่อตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อธิบายได้ว่าปัจจัยทางด้านแรงจูงใจในการทำงานมียุทธพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวิทยาลัยฯ ให้ผลตอบแทน สวัสดิการและหลักประกันความมั่นคง เปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน รวมไปถึงมีการส่งเสริมให้ครูได้ฝึกอบรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของตน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี ERG ของ Alderfer [4] ที่ว่าบุคลากรจะทำงานได้เต็มศักยภาพ และมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้นั้น บุคคลนั้นจะต้องปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายของความต้องการของตนด้วย ซึ่งมาจากแรงจูงใจนั่นเอง โดยมนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้นตามความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์แต่ทฤษฎี ERG เห็นว่าความต้องการขั้นใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลังก็ได้ หรือความต้องการหลายๆอย่างอาจดำเนินไปพร้อมกันในขณะที่เดียวกันก็เป็นได้ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ คือ ความต้องการเพื่อความอยู่รอด ความต้องการมีสัมพันธภาพ และความต้องการความเจริญก้าวหน้า และสอดคล้องกับงานวิจัยของชนาทิพย์ พลเสน [13] ที่ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ทั้งนี้จากผลดังกล่าวข้างต้น พบว่า ตัวแปรแฝงที่มีอิทธิพลโดยรวมต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูมากที่สุด คือ ตัวแปรลักษณะงาน เนื่องจากคุณลักษณะงานก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบในงานนั้นๆ ก็จะทำให้ครูเกิดแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น และมีความพึงพอใจในงานที่ทำ ส่งผลทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณิภา นิลวรรณ [1] ที่ว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด และสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers & Porter [12] ที่ว่าปัจจัยลักษณะงานมีความสัมพันธ์

โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร และความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญกับองค์กรนั้น เป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่จะส่งผลให้สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กรในคุณลักษณะ 3 ประการ คือ ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป

11. ข้อเสนอแนะ

11.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1) จากผลการวิจัยพบว่า ลักษณะงาน ลักษณะขององค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 ดังนั้นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต้องตระหนักถึงปัจจัยเหล่านี้ เพื่อนำไปสู่การกำหนดนโยบายในการบริหารจัดการบุคลากร เพื่อให้ครูมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

2) ตัวแปรแฝงที่มีอิทธิพลโดยรวมต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูมากที่สุด คือ ลักษณะงาน ดังนั้นควรเปิดโอกาสให้มีอิสระในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และวิธีการปรับปรุงกำหนดขั้นตอนเป้าหมายของการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ โดยมีรูปแบบวิธีการอย่างหลากหลายตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นกระบวนการ เพื่อให้ได้งานออกมาเป็นผลสำเร็จ

11.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่เป็นสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของครู เช่น ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความยุติธรรมในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น หรือศึกษาตัวแปรระดับบุคคล เช่น เจตคติต่อการทำงาน อัตมโนทัศน์ เป็นต้น

2) การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 จึงควรมีการศึกษาและพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชน หรือการศึกษานอกระบบ โดยใช้หลักการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างกลุ่มพหุ (Multiple group structural equation model) เพื่อตรวจสอบข้อค้นพบว่ามีความเหมือนหรือความแตกต่างกันของกลุ่มประชากร ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในการนำผลวิจัยไปใช้หาแนวทางการพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละองค์กรมากขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ดร.ฉันทินทร์ รัตนโอฬาร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.กฤษณา คิตติ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ให้คำแนะนำในการดำเนินงานวิจัยจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญที่ให้ความกรุณาตรวจเครื่องมืองานวิจัย และกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความกรุณาในการให้ข้อมูลจนทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- [1] วรณิภา นิลวรรณ. 2554. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- [2] ธัญญา รัตนพันธ์. 2550. การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [3] Porter, L.W., & Other. 1974. Organizational Commitment, job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), p. 603-609.
- [4] Clayton, A. P. 1972. Existence, Relatedness, and Growth : Human Needs in Organizational Settings. p. 32. New York: Free Press.
- [5] ลัดดา ธาราศักดิ์. 2552. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
- [6] กฤตยาวิดี เกตุวงศา. 2553. ผลกระทบของคุณลักษณะองค์กรที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารความเสี่ยงของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- [7] เจตสุภา ลลิตอนันต์พงศ์. 2551. การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [8] นงลักษณ์ วีรัชชัย. 2552. รายงานการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษาไทย : การวิเคราะห์ทอิกิมาน (Meta-analysis). กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- [9] Burk. 2008. Employee Engagement & Retention Management ค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2557 จาก <http://Burk.com/EOS/prac/EmployeeEngagement.htm>. (March 15, 2014).
- [10] มั่นชนา ตูลยนิชกะ. 2552. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ภูมิศึกษา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- [11] Hackman, J. R., & Oldham, G.R. 1976. Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organization Behavior & Human Performance*, 16(2), p. 250-279.
- [12] Steers, R.M., & Porter, L.W. 1983. *Motivation and Work Behavior*. p. 425-450. New York: McGraw – Hill. Book Company.
- [13] ชนาทิพย์ พลเสน วรณารถ แสงมณี และณัฐวดี โรจนนิรุตติกุล. 2554. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ภูมิศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด. *วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม*, 10(3), น. 324-336.