

The level of organizational commitment of personnel Chom Thong Municipality Sriboonruang District Nong Bua Lamphu Province

Kosol Sodongsong

Pitchayabundit College, Thailand

Corresponding author. E-mail: KosolSodongsong98@gmail.com

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1. To study the level of organizational commitment of personnel at Chomthong Subdistrict Municipality. 2. To compare the levels of organizational commitment of personnel at Chomthong Subdistrict Municipality, Sri Bun Ruang District, Nong Bua Lamphu Province, for improvement. The sample included all 105 personnel working at Chomthong Subdistrict Municipality, Sri Bun Ruang District, Nong Bua Lamphu Province, using purposive sampling. The instrument used was a 5-level rating scale questionnaire with content validity ranging from 0.66-1.00 and reliability of .968. Data analysis used statistical methods including percentage, mean, and standard deviation for general information of the sample. Inferential statistics included t-test and F-test to compare the levels of organizational commitment of personnel classified by gender, age, education level, marital status, and monthly income.

Research results: 1. The overall organizational commitment of personnel at Chomthong Subdistrict Municipality, Sri Bun Ruang District, Nong Bua Lamphu Province, was at a high level. 2. The comparison of organizational commitment levels among personnel classified by gender, age, education level, marital status, and monthly income showed no statistically significant differences at the .05 level. However, differences in work duration showed statistically significant differences at the .05 level.

Keywords: level of engagement, Level of commitment to the organization, Chom Thong Subdistrict Municipality

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เทศบาลตำบลจอมทอง อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู

โกศล สอดส่อง

วิทยาลัยพณิชยบัณฑิต ประเทศไทย

Corresponding author. E-mail: KosolSodongsong98@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลจอมทอง 2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลจอมทอง อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู ให้ดียิ่งขึ้น ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ คือจำนวนของบุคลากร เทศบาลตำบลจอมทอง อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู ทั้งหมด คือ 105 คนที่ ปฏิบัติงานอยู่เป็นประชากรกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาตั้งแต่ 0.66 - 1.00 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .968 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test และ F-test สำหรับเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน

ผลการวิจัยพบว่า 1. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เทศบาลตำบลจอมทอง อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรที่จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ต่อเดือน พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ระดับความผูกพัน, ระดับความผูกพันต่อองค์กร, เทศบาลตำบลจอมทอง

© 2025 JISSD: Journal of Integration Social Sciences and Development

บทนำ

องค์กรใดจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญหลายปัจจัยทรัพยากรมนุษย์ก็ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนช่วยในการผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการให้มีประสิทธิภาพ และเป็นกำลังสำคัญในการนำพาองค์กรขับเคลื่อนไปข้างหน้าสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ จึงนับได้ว่าทรัพยากรมนุษย์เปรียบเสมือนขุมทรัพย์ที่มีค่ามหาศาล ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องให้ความสำคัญและตระหนักถึงการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ความผูกพันต่อองค์กรครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานที่ทำ (ศุภชัย ศักดิ์ตระกูล, 2566)

ด้วยเหตุนี้เองจึงถือได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นกุญแจสำคัญที่จะคอยผูกมัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานและร่วมงานอยู่กับองค์กรไปนานๆ องค์ประกอบของความผูกพันในงานของพนักงานนั้นประกอบไปด้วยค่านิยมของบุคคล (Individual Value) เป้าหมายของงาน (Focused Work) และการสนับสนุนระหว่างบุคคล (Interpersonal Support) ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบมีส่วนประกอบย่อยที่แตกต่างกันไป แนวทางในการสร้างความผูกพันในงานของพนักงาน มีดังนี้ 1. เป้าหมายของงาน (Focus Work) ประกอบด้วยความสอดคล้องกับกลยุทธ์ (Align Effort) คือในการมอบหมายงานควรมีความสอดคล้องกันระหว่างความสามารถ ความถนัดของพนักงานกับกลยุทธ์ ทั้งนี้พนักงานแต่ละคนต้องมีความเข้าใจถึงสิ่งที่องค์กรคาดหวังและได้รับรู้ข้อมูลที่มีผลกระทบกับงานการมอบอำนาจ (Empowerment) คือ พนักงานมีอำนาจที่เหมาะสม 2. ค่านิยมของบุคคล (Individual Value) ประกอบด้วยแผนการพัฒนา (Development Plans) คือพนักงานต้องมีโอกาสและได้รับการสนับสนุนให้ก้าวหน้าในงานการสนับสนุนและการยอมรับ (Support and Recognition) คือพนักงานได้รับปัจจัยที่ใช้ในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ตลอดจนองค์การต้องยอมรับถึงความแตกต่างในด้านความคิดเห็นของ พนักงานแต่ละคน 3. การสนับสนุนร่วมมือกัน

ระหว่างบุคคล (Interpersonal Support) ประกอบด้วยการทำงาน เป็นทีม (Teamwork) คือการมีความร่วมมือกันในการทำงาน และมีสภาพแวดล้อมที่ พนักงานสามารถไว้วางใจกันได้ ความร่วมมือกัน (Collaboration) คือ การมีความร่วมมือกันในการทำงานระหว่างกลุ่มการร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและการมีเป้าหมายร่วมกัน (Buchanan, 1979)

การพัฒนาความระดับผูกพันในงานของพนักงานเป็นกลยุทธ์ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างหนึ่งขององค์การ เพื่อที่จะสะท้อนให้องค์การทราบว่า ในช่วงระยะเวลาหนึ่งๆ ความผูกพันของพนักงานมีต่องานอย่างไร ตลอดจนทำให้ผู้บริหารทราบถึงแนวโน้มของความผูกพันในงานของพนักงานในอนาคตว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงในลักษณะหรือรูปแบบใด ทั้งนี้ เพื่อที่องค์การจะสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงหรือสร้างความผูกพันในงานให้กับพนักงานได้อย่างเหมาะสมนอกจากกลยุทธ์ในการส่งเสริมความผูกพันในงานของพนักงานกระบวนการในการพัฒนาความผูกพันในงานของพนักงานยังสามารถทำได้ ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้ 1. การเรียนรู้จากประสบการณ์ โดยการเรียนรู้จากประสบการณ์นั้นสามารถเรียนรู้ได้จากทั้งภายใน ได้แก่ การสำรวจความพึงพอใจของพนักงานหรือจากข้อมูลของพนักงานที่ออกจากองค์กรไปแล้ว หรือเรียนรู้จากภายนอก เช่น จากการบริหารงานของคู่ค้า หรือการเป็นพันธมิตรทางธุรกิจ ซึ่งจะสามารถทำให้ผู้บริหารทราบว่าสาเหตุที่ทำให้พนักงานเหล่านั้นมีความผูกพันกับงานน้อย มาจากสาเหตุใด อะไรเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ทั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารสามารถหาวิธีการในการที่จะลดอุปสรรคหรือหาทางป้องกันแก้ไขสาเหตุเหล่านั้น 2. การวัดระดับความผูกพันโดยการวัดระดับความผูกพันเป็นการระบุหรือชี้ให้เห็นว่าพนักงานมีระดับความผูกพันกับงานในระดับใดและเป็นอย่างไร ทั้งนี้เพื่อจะสามารถปรับปรุงหรือพัฒนาให้เกิดความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ในการวัดความผูกพันในงานของพนักงานนั้นมีวิธีการ คือ การออกแบบสำรวจผ่านกระบวนการวิจัยและทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการใช้สถิติ เช่น การหาค่าเฉลี่ยในการวัดระดับความผูกพันในงานของพนักงานในภาพรวมเปรียบเทียบกับผลการดำเนินงานขององค์การ (รายได้หรือกำไร) เปรียบเทียบกับผลผลิตภาพของพนักงานหรือเปรียบเทียบกับเป้าหมายขององค์การ เป็นต้น 3. การปรับปรุงแก้ไข เมื่อทราบสาเหตุที่ทำให้เกิดอุปสรรคในการทำงานหรือสาเหตุที่ทำให้พนักงานมีระดับความผูกพันกับงานในระดับต่ำแล้วก็นำเอาข้อมูลที่ได้มาหากลยุทธ์หรือแนวทางในการแก้ไขปรับปรุง โดยสามารถกระทำได้ทั้งในระดับองค์กรกลุ่มและบุคคล ซึ่งขึ้นอยู่กับปัญหาและสาเหตุเหล่านั้น แต่หากองค์กรยังไม่มีความพร้อมในการปรับปรุง ก็ควรมีการชี้แจงให้กับสมาชิกในองค์การทราบถึงเหตุผลหรือความจำเป็นที่ชัดเจน และในขั้นตอนนี้ก็เป็นกระบวนการสำคัญที่ต้องมีการกระทำอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอเพื่อให้ปัจจัยเหล่านั้นสามารถผูกใจ (Steers, 1977) ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้สมาชิกในองค์กรได้มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกันร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมแก้ปัญหา ร่วมพัฒนาและร่วมยินดีในผลสำเร็จของงานอย่างมีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลจากความสำคัญและอิทธิพลของระดับความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร

ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เทศบาลตำบลจอมทอง อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยจะศึกษากับกลุ่มพนักงานและเจ้าหน้าที่บุคลากร ของเทศบาลตำบลจอมทอง ที่มีทั้งหมด 105 คน เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ ไปใช้ประโยชน์ในการนำเสนอผู้บังคับบัญชา เพื่อที่จะได้ร่วมมือกันหาแนวทางปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ความรักความสามัคคี และความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อรักษาพนักงานที่มีคุณค่าต่อองค์กรไว้นานที่สุด และพนักงานและเจ้าหน้าที่ ท้อแท้หมดกำลังใจในการทำงาน กลับมาทำงานอย่างมีความสุข

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลจอมทอง อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เทศบาลตำบลจอมทอง อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรเทศบาลตำบลจอมทอง อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู ทั้งหมด คือ 105 คนที่ ปฏิบัติงานอยู่เป็นประชากรกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด (พนักงานและเจ้าหน้าที่) โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เทศบาลตำบลจอมทอง ประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน คือ 1) ด้านลักษณะงาน 2) ด้านประสบการณ์ในงาน 3) ด้านความผูกพันในองค์กร 4) ด้านบรรทัดฐานทางสังคม โดยแบบสอบถามที่ใช้เป็นชนิดเลือกตอบลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า มีทั้งหมด 5 ระดับตามรูปแบบของลิเคอร์ท (Likert, 1961) ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3. สมมติฐานการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลจอมทอง อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภูแตกต่างกัน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากร เทศบาลตำบลจอมทอง อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู และเก็บข้อมูลจากบุคลากร จำนวน 105 คนครบ

4.2 ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ ของแบบสอบถามและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วย โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจสอบความถูกต้อง และมีความสมบูรณ์มาจัดระเบียบข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งแยกวิเคราะห์ตามลำดับดังนี้

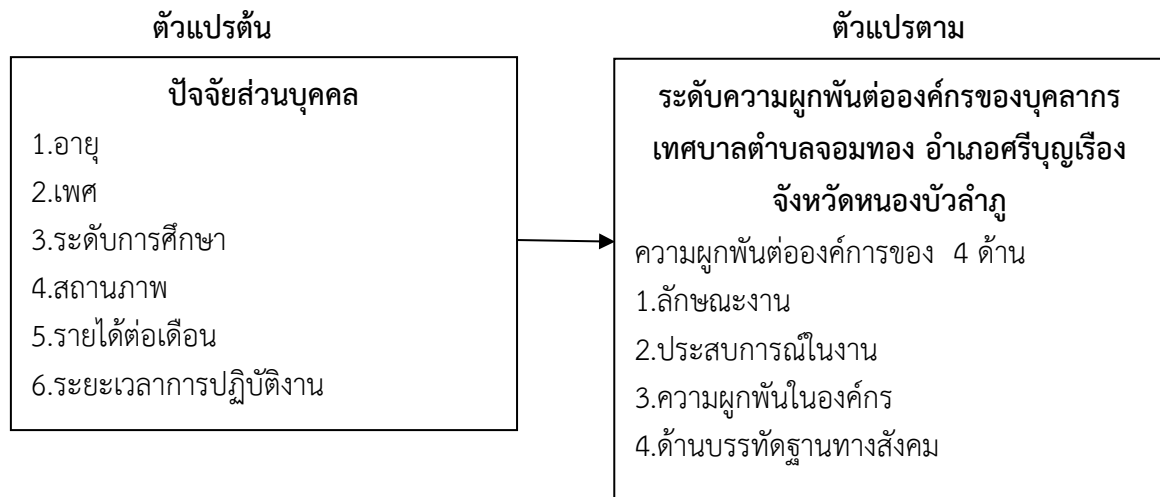
5.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าร้อยละ (percentage)

5.2 วิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยการหาค่าเฉลี่ย (mean หรือ $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation หรือ S.D.) โดยแทนค่าน้ำหนักของคะแนนจากแบบสอบถาม (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

5.3 ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติเชิงอนุมานทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระ กับตัวแปรตาม โดยใช้สถิติ t-test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม และใช้สถิติ One-way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป และหากพบว่ามีมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จะทำการทดสอบ ความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของ ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาไว้โดยได้นำแนวคิดและทฤษฎีของเฮิร์สเบิร์ก (Herzberg, Frederick and others, 1959) และทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของ แม็ค เคลแลนด์ (McClelland's, 1985) แสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เทศบาลตำบลจอมทอง อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 4 ด้าน คือ 1) ด้านลักษณะงาน 2) ด้านประสบการณ์ในงาน 3) ด้านความผูกพันในองค์กร และ 4) ด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เทศบาลตำบลจอมทอง อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยรวมและรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กร		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านลักษณะงาน	3.75	0.76	มาก
2	ด้านประสบการณ์ในงาน	3.78	0.83	มาก
3	ด้านความผูกพันในองค์กร	3.66	0.83	มาก
4	ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	3.62	0.88	มาก
รวม		3.70	0.82	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เทศบาลตำบลจอมทอง อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านประสบการณ์ในงาน ($\bar{x} = 3.78$) รองลงมาคือ ด้านลักษณะงาน ($\bar{x} = 3.75$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ($\bar{x} = 3.62$)

2. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลจอมทอง อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู ที่จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

2.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของเทศบาลตำบลจอมทอง อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภูจำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

2.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เทศบาลตำบลจอมทอง อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

2.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เทศบาลตำบลจอมทอง อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

2.4 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของเทศบาลตำบลจอมทอง อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู จำแนกตามสถานภาพ พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความผูกพันไม่แตกต่างกัน

2.5 เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของ เทศบาลตำบลจอมทอง อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภูบุคลากร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

2.6 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลจอมทอง อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่ 3 ด้านระดับความผูกพันต่อองค์กร และด้านที่ 4 ด้านบรรทัดฐานทางสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่าง จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้านระดับความผูกพันต่อองค์กร และด้านบรรทัดฐานทางสังคมด้วยวิธีการของ Scheff's Multiple Contrasts พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ ผู้มีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 11-15 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าผู้มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป

อภิปรายผล

ผลการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลจอมทอง อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เทศบาลตำบลจอมทองอาจมีวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความสามัคคี การทำงานเป็นทีม และการเคารพซึ่งกันและกัน ทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวใหญ่ และผู้บริหารอาจมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็น และให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับ ซึ่งสอดคล้องกับ อภิสิทธิ์ เครือสา (2564) ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานีโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของเทศบาลตำบลจอมทอง อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภูจำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในปัจจุบัน บทบาททางเพศในที่ทำงานมีความเท่าเทียมมากขึ้น ทำให้ทั้งชายและหญิงมีความคาดหวังและแรงจูงใจในการทำงานที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ปกรณ์เกียรติ นิจุสุข (2566) ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการท่องเที่ยว ผลการศึกษาพบว่า เพศต่างกันความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการท่องเที่ยวไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เทศบาลตำบลจอมทอง อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็น

เพราะ วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งสามารถสร้างความผูกพันให้กับพนักงานทุกช่วงวัย ความพึงพอใจในงาน ลักษณะงานที่ท้าทาย และโอกาสในการเติบโตมีผลต่อความผูกพันมากกว่าอายุ และการได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่าเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ทุกวัย ซึ่งสอดคล้องกับ มัทวัน เลิศวุฒิวงศา (2564) ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า อายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เทศบาลตำบลจอมทอง อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ไม่ว่าจะมีการศึกษาระดับใด พนักงานทุกคนมีความต้องการพื้นฐานเหมือนกัน เช่น ความมั่นคงในงาน บรรยากาศการทำงานที่ดี และความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และวัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ การได้รับการยอมรับ และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มักมีผลต่อความผูกพันมากกว่าระดับการศึกษา มัทวัน เลิศวุฒิวงศา (2564) ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

5. การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของเทศบาลตำบลจอมทอง อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู จำแนกตามสถานภาพ พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความผูกพันไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พนักงานหลายคนสามารถแยกแยะบทบาทในชีวิตส่วนตัวกับการทำงานได้อย่างชัดเจน ทำให้สถานภาพสมรสอาจไม่ส่งผลโดยตรงต่อความผูกพันในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรมักได้รับอิทธิพลจากปัจจัยในที่ทำงานโดยตรง เช่น ความพึงพอใจในงาน บรรยากาศองค์กร ความสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับสถานภาพสมรส ซึ่งสอดคล้องกับ มัทวัน เลิศวุฒิวงศา (2564) ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า สถานภาพต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

6. เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของ เทศบาลตำบลจอมทอง อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภูบุคลากร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ หากพนักงานรู้สึกว่ารายได้ที่ตนได้รับเหมาะสมเมื่อเทียบกับความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความรับผิดชอบ พวกเขาจะรู้สึกว่าได้รับความยุติธรรม ไม่ว่าจำนวนเงินจะเท่าไร และความผูกพันต่อองค์กรมักเกิดจากปัจจัยที่ไม่ใช่ตัวเงินเป็นหลัก เช่น บรรยากาศการทำงานที่ดี ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่า และความสอดคล้องระหว่างค่านิยมส่วนตัวกับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ มัทวัน เลิศวุฒิวงศา (2564) ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า รายได้ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

7. เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลจอมทอง อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ระยะเวลาปรับตัวของพนักงานใหม่ พนักงานใหม่อยู่ในช่วงทดลองงานและประเมินความเหมาะสมกับองค์กร ยังอยู่ในช่วงเรียนรู้และอาจยังไม่เกิดความรู้สึกผูกพันลึกซึ้ง และมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนงานหากพบว่าไม่เหมาะสม หรือพนักงานที่อยู่มานานและได้รับความสำเร็จในหน้าที่การงานมักมีความผูกพันสูงการได้รับการสนับสนุนให้เติบโตในสายอาชีพยิ่งเสริมความผูกพัน ซึ่งสอดคล้องกับ จรรยา ชูทับ และอรจันทร์ ศิริโชติ (2567) ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยทักษิณ ผลการศึกษาพบว่า ประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

สรุปผลการวิจัย

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เทศบาลตำบลจอมทอง อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านประสบการณ์ในงาน รองลงมาคือ ด้านลักษณะงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ส่วน ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรที่จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ต่อเดือน พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ผู้บริหารขององค์กรควรให้ความสำคัญกับการพิจารณาความดีความชอบ การแต่งตั้งและการกำหนดตำแหน่งของพนักงานและเจ้าหน้าที่ส่วนตำบลให้สูงขึ้น ควรปฏิบัติเป็นมาตรฐานเดียวกัน คำนึงถึงความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานและการเสียสละเพื่อองค์กร ประกอบการพิจารณาและพิจารณาอย่างเป็นรูปธรรม สามารถอธิบายชี้แจงเปรียบเทียบ ตอบข้อซักถามได้ทุกกรณี

1.2 ผู้บริหารขององค์กรควรมีการจัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือสนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติงานของพนักงานและเจ้าหน้าที่ ของเทศบาลและครอบครัวอย่างเป็นรูปธรรม เช่น รางวัลสำหรับพนักงานและเจ้าหน้าที่เทศบาล ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นประจำเดือน พุนการศึกษาบุตรของพนักงานแบ่งออกเป็นประเภทเรียนดี ประเภทสงเคราะห์ เงินช่วยเหลือครอบครัวของพนักงานและเจ้าหน้าที่ เมื่อบุคคลในครอบครัวเสียชีวิต เงินกู้ยืมดอกเบี้ยต่ำหรือปลอดดอกเบี้ยกรณีมีเหตุฉุกเฉิน เป็นต้น

1.3 ควรมีการเปิดโอกาสให้พนักงานและเจ้าหน้าที่เทศบาล ได้มีส่วนร่วมในการทำกิจการ หรือออกความคิดสร้างสรรค์ในเรื่องต่าง ๆ ขององค์กร หากกิจกรรมไหนหรือโครงการใดที่ดีก็ควรให้มีการดำเนินการ สานต่อ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรขององค์กรได้มีความคิดแปลกใหม่ และเป็นการพัฒนา องค์กรได้ตัวผู้ปฏิบัติงานโดยตรง

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาที่ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยจะได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งมากขึ้น เพื่อที่จะได้ทราบถึงความต้องการของพนักงานและเจ้าหน้าที่หรือความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน การศึกษาเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาหน่วยงาน

2.3 ควรศึกษาว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงานเพื่อสามารถที่จะนำข้อมูลมาพัฒนาหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- จรรยา ชูทับ และอรจันทร์ ศิริโชติ. (2567). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยทักษิณ. *วารสารการ จัดการและการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, 11(1). 143 – 156.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *หลักการวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปกรณเกียรติ นิจุสุข. (2566). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการท่องเที่ยว. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 7(1). 1 – 9.
- มัทวัน เลิศวุฒิศา. (2564). *ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงาน เอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ศุภชัย ศักดิ์ตระกูล. (2566). การจัดการองค์กรเพื่อความมั่นคงโดยอาศัยทรัพยากรมนุษย์เป็นฐาน. *วารสารสหวิทยาการ นวัตกรรมปริทรรศน์*, 6(3). 90 – 103.

- อภิสิทธิ์ เครือสา. (2564). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎร์บำรุงปทุมธานี*. หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Buchanan, D. A. (1979). *The development of job design theories and techniques*. New York: Praeger Publishers.
- Herzberg, Frederick and others. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- McClelland, D.C., (1985). *Human motivation*. Chicago: Scott, Foresman.
- Steers, R. M. (1977). *Organization Effectiveness*. California: Goodyear Publishers Inc.