

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย
Organizational Commitment of Staff at Sridonchai Subdistrict Municipality,
Chiang Khong district, Chiang Rai province

วราพร ไชยราช

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย 2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย ตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานเทศบาลตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย จำนวน 53 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า t-test และค่า F-test หรือวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way-ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.63$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.75$) รองลงมาคือ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.65$) และน้อยที่สุด คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.49$)

2. เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความผูกพันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร, พนักงานเทศบาล, เทศบาลตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the level of organizational commitment of staff at Sridonchai Subdistrict Municipality, Chiang Khong district, Chiang Rai province 2) to compare the organizational commitment of staff at Sridonchai Subdistrict Municipality, Chiang Khong district, Chiang Rai province according to personal factors. The study population was 53 staff at Sridonchai Subdistrict Municipality, Chiang Khong district, Chiang Rai province, using a questionnaire as a data

collection tool. Statistics used in data analysis include percentage, mean and standard deviation, and t-test and F-test values or One-Way-ANOVA analysis.

The results showed that 1. The overall organizational commitment of staff at Sridonchai Subdistrict Municipality, Chiang Khong district, Chiang Rai province was very high ($\mu = 4.63$), and when considered individually, it was found that the willingness to put in a lot of effort for the benefit of the organization was at the highest level ($\mu = 4.75$), followed by the desire to remain a member of the organization at the highest level ($\mu = 4.65$), and the least was strong confidence and acceptance of the organization's goals at a high level ($\mu = 4.49$) 2. When comparison of organizational commitment of staff at Sridonchai Subdistrict Municipality, Chiang Khong district, Chiang Rai province by gender, age, marital status, education level, job title, and length of service, there was no difference overall, and when looking at individual aspects, there was a statistically significant difference in engagement at the level of .05

Key words : Organizational Commitment, Staff, Sridonchai Subdistrict Municipality
Chiang Khong district Chiang Rai province

บทนำ

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อองค์กร เนื่องจากมนุษย์มีความผูกพันต่อองค์กร เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าและสำคัญต่อหน่วยงาน สามารถทำให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ประสบผลสำเร็จได้ เจ้าหน้าที่ในองค์กรที่มีความรู้ ความสามารถ มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน สร้างผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน โดยอุทิศตนให้แก่หน่วยงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ตระหนักรับรู้และให้ความสำคัญกับงาน ทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่องค์กรต้องตระหนักและให้ความสำคัญ เพราะองค์กรทุกองค์กรมีความต้องการให้สมาชิก ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ซึ่งกว่าที่องค์กรจะได้คนที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาทำงานในองค์กรนั้น องค์กรต้องใช้งบประมาณและเวลาเป็นจำนวนมาก ในการเลือกสรร ฝึกฝน และพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีความชำนาญและทักษะในการทำงานนั้น ๆ เพราะความรู้และทักษะที่มีเป็นทุนอยู่แล้ว รวมทั้งประสบการณ์ต่าง ๆ ที่บุคคลได้รับมานั้น ไม่อาจใช้งานได้โดยสมบูรณ์ทั้งหมด ยังต้องเรียนรู้และพัฒนาต่อไปไม่จบสิ้น ทั้งในรูปของการพัฒนาตนเองและการพัฒนาตามแผนที่องค์กรกำหนดขึ้น ซึ่งรวมทั้งการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะสำหรับงานเฉพาะบางอย่างและศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ดังนั้นหากองค์กรต้องเสียบุคคลขององค์กรไปไม่ว่าจะด้วยเหตุผลใดก็ตาม นั้นหมายความว่าองค์กรจะต้องเสียงบประมาณไปโดยที่องค์กรได้รับผลตอบแทน ไม่คุ้มค่า เพราะว่าเมื่อคนเก่าออกไปจากองค์กรนั้น องค์กรจำเป็นต้องรับคนใหม่เข้ามาทำงานที่แทนคนเก่าที่ออกไป และจะต้องฝึกอบรมและพัฒนาให้มีความรู้ความชำนาญและทักษะเท่าเทียมกับ คนเก่าที่ออก ซึ่งในการดำเนินการดังกล่าวขององค์กรจะต้องใช้ทุนทรัพย์และเวลา (เชิดชัย คงวัฒนกุล, 2530: 28) เห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนกำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร

เทศบาลตำบลศรีดอนชัย เดิมได้รับการยกฐานะจากองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนชัย ขึ้นเป็นเทศบาลตำบลศรีดอนชัย ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยและมีผลบังคับใช้ เมื่อวันที่ 24 สิงหาคม

2555 และสำนักงานเทศบาลตำบลศรีดอนชัย ตั้งอยู่เลขที่ 239 หมู่ที่ 12 ตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือของจังหวัดเชียงราย ระยะห่างจากที่ว่าการอำเภอเชียงของไปทางทิศใต้ ประมาณ 15 กิโลเมตร มีพื้นที่ทั้งหมด 94 ตารางกิโลเมตร จำนวนหมู่บ้านในเขตเทศบาลตำบลศรีดอนชัย มีจำนวน 18 หมู่บ้าน โดยมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการบริการสาธารณะให้แก่ประชาชน โดยมุ่งเน้นการบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ส่งผลให้เกิดผลสำเร็จตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า และที่สำคัญเทศบาลตำบลจะต้องสามารถจัดการบริการที่อำนวยความสะดวกและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของการกระจายอำนาจการปกครองไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลศรีดอนชัย เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนา การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดและที่มีหน้าที่อำนวยความสะดวกและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในด้านต่างๆ จากการถ่ายโอนภารกิจของรัฐบาลตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งความคาดหวังของประชาชนต่อนโยบายด้านการพัฒนาที่มีการมีส่วนร่วมของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลศรีดอนชัยค่อนข้างสูง จึงส่งผลกระทบต่อองค์กรและบุคลากรของเทศบาลตำบลศรีดอนชัย ในด้านภารกิจงานและหน้าที่รับผิดชอบที่เพิ่มมากขึ้น ความมั่นคงในอาชีพ ขวัญและกำลังใจของบุคลากร ซึ่งอาจมีผลทำให้เทศบาลตำบลศรีดอนชัย ต้องสูญเสียบุคลากร ที่มีความรู้ความสามารถขององค์กร ต้องใช้เวลาและงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรใหม่มาทดแทน ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานและประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นตัวแปรหนึ่งที่จะทำให้องค์กรสามารถธำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรต่อไปได้ (เทศบาลตำบลศรีดอนชัย, 2566)

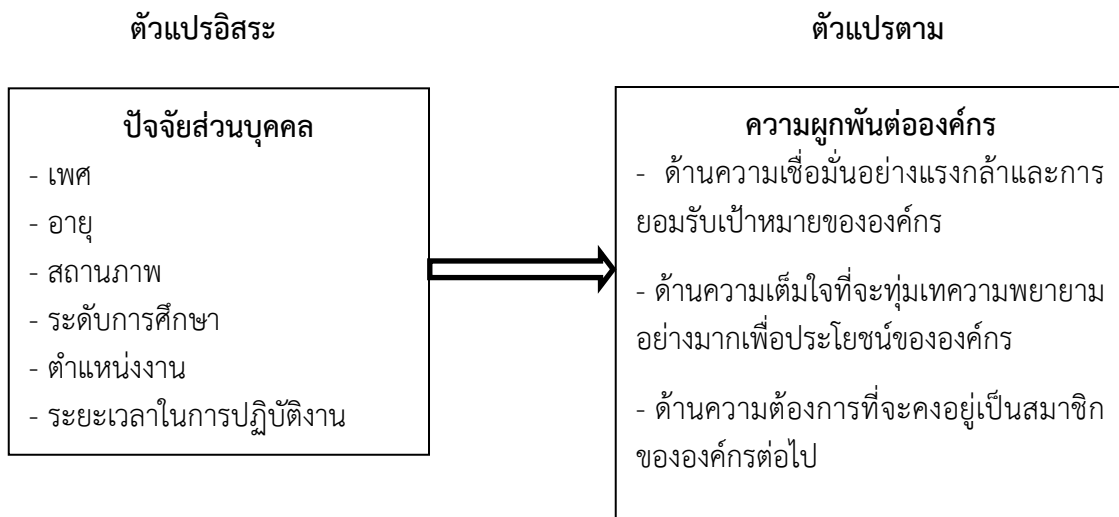
ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย” ทั้งนี้เพื่อให้ทราบถึงข้อเท็จจริงของระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร และเพื่อศึกษาความผูกพันของพนักงานในองค์กร อันจะเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างแรงจูงใจให้เกิดความรัก ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และสามารถนำผลการวิจัยมาเป็นองค์ความรู้ในองค์กร ซึ่งจะทำให้เกิดการทุ่มเทความรู้ความสามารถและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานขององค์กร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรสู่ประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพในการดำเนินการตามเป้าหมายต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของจังหวัดเชียงราย
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของจังหวัดเชียงราย ตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงรายนั้น ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ (Steers and Porter, 1983) เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ โดยวิเคราะห์จากปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประกอบการวิเคราะห์ในการวิจัยครั้งนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย ” เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้การศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) มีขั้นตอนการวิจัยดังนี้

1. ประชากร คือ พนักงานเทศบาลตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย ประกอบด้วย พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 53 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลทั้งหมด
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามประเภทตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลศรีดอนชัย ได้ค่าความสอดคล้องแบบสอบถามเท่ากับ 0.95 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.89 ตอนที่ 3 เป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open-ended Form) เพื่อให้ประชากรแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้
- 1) ขอลงหนังสือจากสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยต่อนายกเทศมนตรีตำบลศรีดอนชัย
 - 2) นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปสอบถามกับพนักงาน ซึ่งประกอบไปด้วยพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 53 ชุด ชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3) นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ในการจัดทำข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการโดยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ จากนั้นลงรหัสแบบสอบถามและกำหนดตัวเลขแทนค่าข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละข้อแล้วบันทึกข้อมูลประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อวิเคราะห์และหาค่าสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ (Percentage) เสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนร้อยละ

2) วิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำเสนอเป็นตารางโดยภาพรวมและรายด้าน และประกอบกับคำบรรยาย

3) วิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิด โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกันแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

4) วิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย ตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อผลการทดสอบ F มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบรายคู่ภายหลังโดยวิธีการทดสอบ LSD (Least Significant Different)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงรายรายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย ในภาพรวม

คามผูกพันต่อองค์กร	μ	σ	ระดับ
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร	4.49	0.43	มาก
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.75	0.35	มากที่สุด
3. ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	4.65	0.44	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความ

เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.75$) รองลงมาคือ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.65$) และด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.49$) ตามลำดับ

2. ผลเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความผูกพันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยขอเสนออภิปราย ดังนี้

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะพนักงานเทศบาลตำบลศรีดอนชัย มีความห่วงใยอย่างจริงจังในความอยู่รอดของเทศบาลตำบลศรีดอนชัย เมื่อได้รับมอบหมายงานจากเทศบาลตำบลศรีดอนชัยอย่างหนึ่ง จะใช้ความรู้ความสามารถ และความทุ่มเทอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จ มีส่วนร่วมในการทำให้องค์กร ประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย อีกทั้งพยายามหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้จริงในงานที่รับผิดชอบ รวมทั้งยินดีทำงานหนัก หากงานนั้นมีความสำคัญต่อเทศบาลตำบลศรีดอนชัย

และมีความภาคภูมิใจกับการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ดังที่ Steer (1977) ได้กล่าวว่า ความทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร โดยใช้ความสามารถของพนักงานเองอย่างเต็มศักยภาพ ทุ่มเททุกสิ่งทุกอย่าง แรงใจ เวลา และสติปัญญา อย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ องค์กร โดยพนักงานก็หวังว่าตนเองจะเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ สามารถสร้างชื่อเสียงและเป็นผลดีต่อตัวองค์กรในภาพรวม

ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะพนักงานเทศบาลภาคภูมิใจในตำแหน่งงานอย่างมาก เพราะได้มาด้วยความรู้ความสามารถ มีความภูมิใจที่บอกกับใครๆ ว่าเป็นพนักงานของเทศบาลตำบลศรีดอนชัย ทำงานด้วยความมั่นใจในความมั่นคงขององค์กร หากสภาพการทำงานในปัจจุบันของเปลี่ยนไปเพียงเล็กน้อย ก็ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออกได้ และแม้ว่ามีโอกาสที่รับงานในตำแหน่งเดียวกันนี้กับองค์กรอื่น ก็ยังเลือกทำงานกับเทศบาลตำบลศรีดอนชัยต่อไป เพราะรู้สึกว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และมีการกำหนดเส้นทางงานอาชีพไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้พนักงานสามารถเลื่อนตำแหน่งในระดับสูงขึ้นไปได้ ถ้ามีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่าที่ เทศบาลตำบลศรีดอนชัยให้ ก็ยังคงทำงานกับเทศบาลตำบลศรีดอนชัยต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ หนึ่งฤทัย สร้อยยอดทอง และโชติ บดีรัฐ (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขต

อำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก” ผลการศึกษาพบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทีมเทรกายและแรงใจในการปฏิบัติงานอยู่เสมอเพื่อจะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ทั้งนี้เพราะว่าพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความศรัทธาและภาคภูมิใจต่อหน่วยงานที่ได้ปฏิบัติงานสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ทำให้มีความมีความรักผูกพันต่อการดำเนินงานในองค์กร รวมทั้งผู้ปฏิบัติงานก็มีความเจริญก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงานถึงแม้ในบางครั้งจะประสบปัญหาที่ตามแต่ก็สามารถผ่านพ้นอุปสรรคได้

ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรทัย ปานคำ (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา พบว่าครูและบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา มีความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมและรายด้าน ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร อยู่ในระดับมาก จากการที่ความผูกพันของครูและบุคลากรอยู่ในระดับมากนั้น เป็นเพราะว่ามีความเชื่อมั่นยอมรับความคิดเห็นและนโยบายที่วิทยาลัยกำหนดคำนึงถึงผลประโยชน์ของวิทยาลัยเป็นหลัก มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยึดมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นทำงานกับวิทยาลัยต่อไป

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความผูกพันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย ที่มีเพศต่างกัน ในภาพรวม พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความผูกพันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ มัทวัน เลิศวุฒิศาสตร์ (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร” พบว่า พนักงานที่มีเพศ แตกต่างก็มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน 2) พนักงานที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน 3)พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความภักดีแตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย ที่มีอายุต่างกัน ในภาพรวม พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความผูกพันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ ชูติมา ทองคำพันธุ์ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล และเทศบาลเมือง ในอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีลักษณะแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย ที่มีสถานภาพต่างกัน ในภาพรวม พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน

พบว่า มีความผูกพันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ กรกฎ แนนหนา (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลางกรมทรัพยากรน้ำบาดาล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านสถานภาพ เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ในภาพรวม พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความผูกพันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับนภัสสร พรหมเขียว (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ในภาพรวม พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความผูกพันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ อรทัย ปานคำ (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรวิทยาลัย เทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา พบว่าผลการเปรียบเทียบสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา จำแนกตามตำแหน่งงาน ในรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ในภาพรวม พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความผูกพันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ อรทัย ปานคำ (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา พบว่าผลการเปรียบเทียบสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน ในรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. งานวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเพิ่มเติมในปัจจัยด้านอื่น ๆ เช่น ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม รวมถึงด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มเติม เพื่อทราบถึงผลการศึกษาที่อาจมีความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ตลอดจนเพื่อเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น
2. งานวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรในด้านทัศนคติของพนักงาน เพื่อให้ทราบถึงความต้องการของพนักงานได้อย่างแท้จริง และลึกซึ้งเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรอย่างเหมาะสม
3. งานวิจัยครั้งต่อไปควรมีการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรในกลุ่มประชากรกลุ่มอื่นที่มีลักษณะที่คล้ายกัน เพื่อให้ได้ทราบผลวิจัยที่มีข้อเท็จจริงตามสถานการณ์มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรกฎ แนนหนา. (2563). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ. มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- ชยุตม์ เต็มทองทศ. (2565). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นซี ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home). ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการจัดการ. มหาวิทยาลัยมหิดล
- เชิดชัย คงวัฒนกุล. (2530). ปัจจัยพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของปลัดอำเภอ. วิทยานิพนธ์ รศ.ม., บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร
- ชุตินา ทองคำพันธุ์. (2560). การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใน องค์การบริหาร ส่วนตำบล เทศบาลตำบล และเทศบาลเมือง ในอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เทศบาลตำบลศรีดอนชัย. (2566). ข้อมูลเทศบาลตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://www.tambonsridonchai.go.th>. 20 มีนาคม 2566.
- ธัญพิชชา สามารถ. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี. รายงานการวิจัยของคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นภัสสร พรหมเขียว. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาคสังกัด กระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- มัทวัน เลิศอุตุมวิงศา. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขต กรุงเทพมหานคร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการคณะบริหารธุรกิจเพื่อ สังคม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รมิตา ประวัต. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระ- บรมราชเทวี ณ ศรีราชา. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. คณะการจัดการและการท่องเที่ยว. มหาวิทยาลัยบูรพา
- ลูกน้ำ เจนหัดพล. (2564). ความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหา บัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
- วิริยญา มินชัยนันท์. (2565). ปัจจัยใดที่มีความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงาน ที่บ้าน (Work from home). ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการจัดการ. มหาวิทยาลัยมหิดล
- สมยศ นาวิการ. (2540). ทฤษฎีองค์กร. กรุงเทพมหานคร. สำนักพิมพ์ดอกหญ้า
- หนึ่งฤทัย สร้อยยอดทอง และโชติ บดีรัฐ. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก. บทความ Journal of Modern Learning Development, 6(3), 150-163.

- อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร. (2562). ความผูกพันในองค์กร. บทความ Journal of Roi Kaensarn Academi ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 ประจำเดือนมกราคม - มิถุนายน 2562, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- อรรถัย ปานคำ. (2562). การศึกษาสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา. การศึกษาอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะวิทยาการจัดการ. สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก.
- Becker, H.S. Notes on the Commitment. American Journal of Sociology .66, 1960
- Becker, H.S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. The American Journal of Sociology. LXVI(1), 32-40.
- Buchanan, Bruce. (1974, December). "Building Organization Commitment," Administrative Science Quarterly. 19(4): 533-543.
- Fazzi, Robert A. (1994). Management Plus: Maximizing Productivity through Motivations, Performance, and Commitment. New York: Irwin Profesional.
- Herzberg, Frederick and others. (1959). The Motivation to work. New York: John Wiley and Sons.
- Hrebiniak, L. G., & Alutto, J. K. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. Administrative Science Quarterly, 17(12), pp. 555-573.
- Meyer, John P. and Allen, Natalie J. (1984). Testing the "Side-Bet Theory" of Organizational Commitment : Some Methodological Considerations. Journal of Applied Psychology. 69 issue 3 (August).
- Mowday, R. Steers R.M. & Porter, L. (1982). Employee Organization. Linkage: The Psychology of Commitment, Absentecism and Turnover. New York: Academy Press, p. 27.
- Newstorm, W.J., and Davis K. (1983). **Organization Behavior**. New York: McGraw-Hill.
- Porter, L. W. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. Journal of Applied Psychology. 59(12), 603.
- Salancik, G. R. (1983). Commitment and the Control of Organizational Behavior and Beliefs. In Psychological Foundations of Organizational Behavior (2nd ed) (pp.202) Edited by Barry M. Staw. n.p.
- Sheldon, Mary E. (1971, June). "Investment and Involvement as Mechanism Producing Commitment to the Organization," Administrative Science Quarterly. 16:143-150.
- Steers, R.M. (1977). Organization Effectiveness. California: Goodyear Publishers Inc., p.46.
- Steers, R.M. (1977). "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment." Administrative Science Quarterly, 22, 46-56.
- Steers, R. and Porter, W. (1979). Motivation and Work Behavior. New York : McGraw-Hill
- Steers, R.M., and Porter, L.W. (1983). Motivation and Work Behavior. New York. McGraw-Hill.
- Toptenthailand. (2014). 10 resigned reasons. find 19 December 2015 from <http://www.toptenthailand.com/topten/detail/20140425145043904>.