

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เทศบาลตำบลจอมทอง

อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู

The level of organizational commitment of personnel Chom Thong Municipality

Sriboonruang District Nong Bua Lamphu Province Assoc.

โกศล สอดส่อง

Kosol Sodongsong

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยพิจัยบัณฑิต

Master of Public Administration, Pitchayabundit College

E-mail: eedaon2537@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 5 ธันวาคม 2566

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 29 ธันวาคม 2566

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 29 ธันวาคม 2566

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ไว้ 2 ประการ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เทศบาลตำบลจอมทอง อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู และ 2) เพื่อเปรียบเทียบ ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เทศบาลตำบลจอมทอง อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ทั้งหมดจำนวน 105 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที (T-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการศึกษา พบว่า

1. บุคลากร เทศบาลตำบลจอมทอง มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.70 ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านประสบการณ์ในงาน ค่าเฉลี่ย 3.78 รองลงมา ด้านลักษณะงานค่าเฉลี่ย 3.75 ด้านความผูกพันต่อองค์กร ค่าเฉลี่ย 3.66 และด้าน บรรทัดฐานทางสังคม ค่าเฉลี่ย 3.62

2. ผลการเปรียบเทียบ ระดับความผูกพันต่อองค์กรบุคลากร เทศบาล อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ระดับความผูกพันต่อองค์กร, บุคลากร, เทศบาลตำบลจอมทอง

ABSTRACT

This study There are two objectives: 1) to study the level of organizational commitment of personnel Chom Thong Municipality Sriboonruang District Nong Bua Lam Phu Province and 2) for comparison. Level of organizational commitment of personnel Chom Thong Municipality Sriboonruang District Nong Bua Lamphu Province classified by personal factors, including gender, age, education level, status, monthly income and duration of work in total of 105 people. Statistics used in data analysis were frequency distribution, percentage, standard deviation, T-test, one-way ANOVA.

The study found that

1. Personnel, Chom Thong Municipality Have a level of commitment to the organization The overall picture was at a high level with an average of 3.70. Work experience had an average of 3.78, followed by job characteristics had an average of 3.75, commitment to the organization had an average of 3.66 and social norms had an average of 3.62

2. Comparison results the level of commitment to the personnel organization, gender, age, level of education, status, monthly income. It was found that there was no statistically significant difference at the .05 level. The duration of operation was found to be statistically different at the .05 level.

Keywords: The level of organizational commitment, personnel, Chom Thong Subdistrict Municipality

1. บทนำ

องค์กรใดจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญหลายปัจจัย ทรัพยากรมนุษย์ก็ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนช่วยในการผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการให้มีประสิทธิภาพ และเป็นกำลังสำคัญในการนำองค์กรขับเคลื่อนไปข้างหน้าสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ จึงนับได้ว่าทรัพยากรมนุษย์เปรียบเสมือนขุมทรัพย์ที่มีค่ามหาศาล ดังนั้น จึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องให้ความสำคัญและตระหนักถึงการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพความผูกพันต่อองค์กรครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานที่ทำ

ด้วยเหตุนี้เองจึงถือได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นกุญแจสำคัญที่จะคอยผูกมัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานและร่วมงานอยู่กับองค์กรไปนานๆองค์ประกอบของความผูกพันในงานของพนักงานนั้นประกอบไปด้วยค่านิยมของบุคคล(Individual Value) เป้าหมายของงาน (Focused Work) และการสนับสนุนระหว่างบุคคล

(Interpersonal Support) ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบมีส่วนประกอบย่อยที่แตกต่างกันไป แนวทางในการสร้างความผูกพันในงานของพนักงาน มีดังนี้

1. เป้าหมายของงาน (Focus Work) ประกอบด้วยความสอดคล้องกับกลยุทธ์ (Align Effort) คือในการมอบหมายงานควรมีความสอดคล้องกันระหว่างความสามารถ ความถนัดของพนักงานกับกลยุทธ์ ทั้งนี้พนักงานแต่ละคนต้องมีความเข้าใจถึงสิ่งที่ต้องการคาดหวังและได้รับรู้ข้อมูลที่มีผลกระทบต่อการทำงานของอำนาจ(Empowerment) คือ พนักงานมีอำนาจที่เหมาะสม

2. ค่านิยมของบุคคล (Individual Value) แผนการพัฒนา (Development Plans) คือพนักงานต้องมีโอกาสและได้รับการสนับสนุนให้ก้าวหน้าในงานการสนับสนุนและการยอมรับ(Support and Recognition) คือพนักงานได้รับปัจจัยที่ใช้ในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ตลอดจนองค์การต้องยอมรับถึงความแตกต่างในด้านความคิดเห็นของ พนักงานแต่ละคน

3. การสนับสนุนร่วมมือกันระหว่างบุคคล(Interpersonal Support)ประกอบด้วยการทำงาน เป็นทีม (Teamwork)คือการมีความร่วมมือกันในการทำงาน และมีสภาพแวดล้อมที่ พนักงานสามารถไว้วางใจกันได้ ความร่วมมือกัน (Collaboration) คือ การมีความร่วมมือกันในการทำงานระหว่างกลุ่มการร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและการมีเป้าหมายร่วมกัน

การพัฒนาความระดับผูกพันในงานของพนักงานเป็นกลยุทธ์ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างหนึ่งขององค์การ เพื่อที่จะสะท้อนให้องค์การทราบว่า ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ๆ ความผูกพันของพนักงานมีต่องานอย่างไร ตลอดจนทำให้ผู้บริหารทราบถึงแนวโน้มของความผูกพันในงานของพนักงานในอนาคตว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงในลักษณะหรือรูปแบบใด ทั้งนี้ เพื่อที่องค์การจะสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงหรือสร้างความผูกพันในงานให้กับพนักงานได้อย่างเหมาะสมนอกจากกลยุทธ์ในการส่งเสริมความผูกพันในงานของพนักงาน กระบวนการในการพัฒนาความผูกพันในงานของพนักงานยังสามารถทำได้ ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การเรียนรู้จากประสบการณ์ โดยการเรียนรู้จากประสบการณ์นั้นสามารถเรียนรู้ได้จากทั้งภายในได้แก่ การสำรวจความพึงพอใจของพนักงานหรือจากข้อมูลของพนักงานที่ออกจากองค์กรไปแล้ว หรือเรียนรู้จากภายนอก เช่น จากการบริหารงานของคู่แข่ง หรือการเป็นพันธมิตรทางธุรกิจ ซึ่งจะสามารถทำให้ผู้บริหารทราบว่าสาเหตุที่ทำให้พนักงานเหล่านั้นมีความผูกพันกับงานน้อย มาจากสาเหตุใด อะไรเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ทั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารสามารถหาวิธีการในการที่จะลดอุปสรรคหรือหาทางป้องกันแก้ไขสาเหตุเหล่านั้น

2. การวัดระดับความผูกพันโดยการวัดระดับความผูกพันเป็นการระบุหรือชี้ให้เห็นว่าพนักงานมีระดับความผูกพันกับงานในระดับใดและเป็นอย่างไร ทั้งนี้เพื่อจะสามารถปรับปรุงหรือพัฒนาให้เกิดความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ในการวัดความผูกพันในงานของพนักงานเน้นมีวิธีการ คือ การออกแบบสำรวจผ่านกระบวนการวิจัยและทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการใช้สถิติ เช่น การหาค่าเฉลี่ยในการวัดระดับความผูกพันในงานของพนักงาน ในภาพรวมเปรียบเทียบกับผลการดำเนินงานขององค์การ (รายได้หรือกำไร) เปรียบเทียบกับผลผลิตภาพของพนักงานหรือเปรียบเทียบกับเป้าหมายขององค์การ เป็นต้น

3. การปรับปรุงแก้ไข เมื่อทราบสาเหตุที่ทำให้เกิดอุปสรรคในการทำงานหรือสาเหตุที่ทำให้พนักงานมีระดับความผูกพันกับงานในระดับต่ำแล้ว ก็นำเอาข้อมูลที่ได้มาหากลยุทธ์หรือแนวทางในการแก้ไขปรับปรุง โดยสามารถกระทำได้ในระดับองค์การกลุ่มและบุคคล ซึ่งขึ้นอยู่กับปัญหาและสาเหตุเหล่านั้น แต่หากองค์การยังไม่มีความพร้อมในการปรับปรุง ก็ควรมีการชี้แจงให้กับสมาชิกในองค์การทราบถึงเหตุผลหรือควาจำเป็นที่ชัดเจน และในขั้นต่อนั้นเป็นกระบวนการสำคัญที่ต้องมีการกระทำอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอเพื่อให้ปัจจัยเหล่านั้นสามารถผูกใจ

สรุป ระดับความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้สมาชิกในองค์กรได้มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกันร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมแก้ปัญหา ร่วมพัฒนาและร่วมยินดีในผลสำเร็จของงานอย่างมีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลจากความสำคัญและอิทธิพลของระดับความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร

ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลจอมทอง อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยจะศึกษากับกลุ่มพนักงานและเจ้าหน้าที่บุคลากร ของเทศบาลตำบลจอมทอง ที่มีทั้งหมด 105 คน เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ ไปใช้ประโยชน์ในการนำเสนอผู้บังคับบัญชา เพื่อที่จะได้ร่วมมือกันหาแนวทางปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ความรักความสามัคคี และความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อรักษาพนักงานที่มีคุณค่าต่อองค์กรไว้ให้นานที่สุด และพนักงานและเจ้าหน้าที่ ท้อแท้หมดกำลังใจในการทำงาน กลับมาทำงานอย่างมีความสุข

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1. เพื่อศึกษา ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เทศบาลตำบลจอมทอง อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู

2.2. เพื่อเปรียบเทียบ ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เทศบาลตำบลจอมทอง อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู

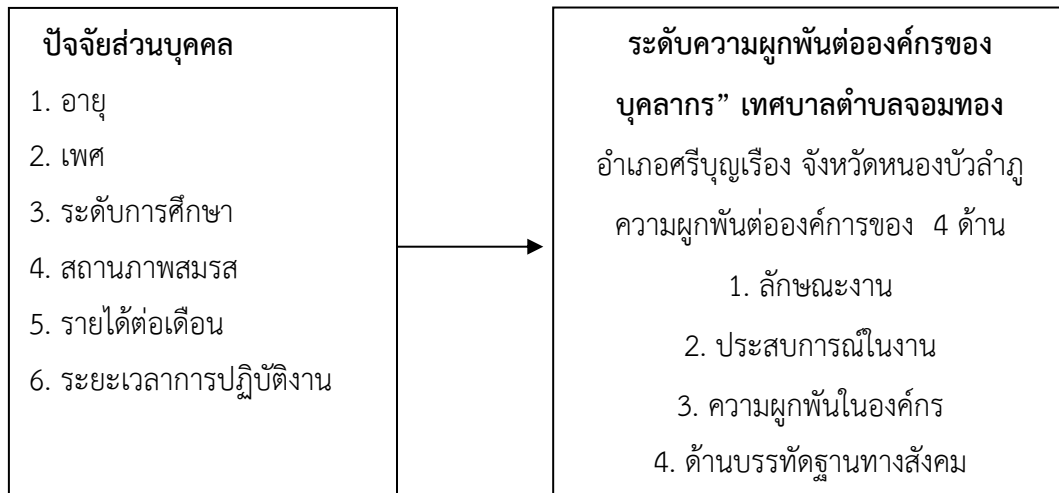
2.3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรเทศบาล ตำบลจอมทอง อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู ให้ดียิ่งขึ้น

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้ศึกษาวิจัย ได้นำกรอบแนวคิดของทฤษฎีความต้องการสองปัจจัย ของเฮอส์สเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) และทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแม็ค เคลแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory) มาใช้ในการวิจัยดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



4. กระบวนการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey research) โดยใช้แบบสอบถามปลายปิด ชนิดแบบเลือกตอบ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำมาวิเคราะห์โดยใช้หลักทางสถิติ และนำเสนอข้อมูลตามลำดับ ผู้ศึกษาดำเนินการ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่บุคลากรของเทศบาลตำบลจอมทอง อำเภอสรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู ทั้งหมด จำนวน 105 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (เจ้าพนักงานและเจ้าหน้าที่)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

- ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1 เพศ 2 อายุ 3 สถานภาพสมรส 4 ระดับการศึกษา 5 เงินเดือน 6 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ได้ มีจำนวน 6 ข้อ ลักษณะเป็น แบบเลือกตอบ

- **ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เทศบาลตำบลจอมทอง** ประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน คือ 1) ด้านลักษณะ งาน 2) ด้านประสบการณ์ในงาน 3) ด้านความผูกพันในองค์กร 4) ด้านบรรทัดฐาน ทางสังคมโดยแบบสอบถามที่ใช้เป็นชนิดเลือกตอบ ลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า ตามแบบของไลเคิร์ต มีทั้งหมด 5 ระดับ

- ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร เทศบาลตำบลจอมทอง อำเภอสรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู เป็นแบบสอบถามปลายเปิด

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ไปประมวลผล ด้วยวิธีการทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป คอมพิวเตอร์

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1 เพศ 2 อายุ 3 สถานภาพสมรส 4 ระดับการศึกษา 5 เงินเดือน 6 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ได้ มีจำนวน 6 ข้อ ลักษณะเป็น แบบเลือกตอบกลุ่มตัวอย่าง ของบุคลากร เทศบาลตำบลจอมทอง 105 คน มีดังนี้

เพศ เพศหญิงเป็นร้อยละ 53.3 และ เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 46.7

อายุ มีอายุระหว่าง 46-55 ปี คิดเป็น ร้อย ละ 34.3 รองลงมา มีอายุระหว่าง 36-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.4 มีอายุระหว่าง 25-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.9 และน้อยที่สุดมีอายุ 55 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 11.4

ระดับการศึกษา มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 55.2 รองลงมา มีมัธยมศึกษา/ปวช./ปวส. คิดเป็นร้อยละ 30.5 มีระดับการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 9.5 และน้อยที่สุดมีระดับการศึกษาประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 4.8 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 73.3 รองลงมา มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 14.3 และน้อยที่สุดมีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 12.4

รายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 48.6 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.2 มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5 และน้อยที่สุดมีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป คิด เป็นร้อยละ 5.7

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.6 รองลงมา 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.8 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.9 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.4 20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 11.4 ต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.9 ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เทศบาลตำบลจอมทอง อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 4 ด้าน คือ 1) ด้าน ลักษณะงาน 2) ด้าน ประสิทธิภาพในงาน 3) ด้านความผูกพันในองค์กร และ 4) ด้าน บรรทัดฐานทางสังคม ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ผลพบว่า

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร ของ บุคลากร เทศบาลตำบลจอมทอง อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยรวม และรายด้าน

ด้านที่	ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	ระดับความผูกพันต่อองค์กร		แปลผล
		(\bar{X})	(S.D)	
1	ด้านลักษณะงาน	3.75	.76	มาก
2	ด้านประสิทธิภาพในงาน	3.78	.83	มาก
3	ด้านความผูกพันต่อองค์กร	3.66	.83	มาก
4	ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	3.62	.88	มาก
	รวม	3.70	.82	มาก

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรเทศบาล

2.1 ด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X})= 3.75, S.D.=.76 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น คือ ท่านมีความเข้าใจต่องานที่ท่านทำเป็นอย่างดี ซึ่งอยู่ในระดับมาก (\bar{X})= 4.30, S.D.=.66) รองลงมา คือ ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีความหลากหลาย ซึ่งอยู่ในระดับมาก (\bar{X})= 4.29, S.D.=.66) และข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ท่านมีความคาดหวังที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งอยู่ในระดับมาก (\bar{X})= 3.31, S.D.=.87)

2.2 ด้านประสบการณ์ในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X})= 3.58, S.D.=.83 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น คือ ท่านมีความรู้สึกที่ว่าตัวท่านมีบทบาทและมีความสำคัญต่อองค์กร ซึ่งอยู่ในระดับมาก (\bar{X})= 4.11, S.D.=.69) รองลงมา คือ ท่านมีความรู้สึกว่างค์กรสามารถตอบสนองต่อความต้องการของท่านได้อย่างเหมาะสม ซึ่งอยู่ในระดับมาก (\bar{X})= 3.84, S.D.=.88) และข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานในองค์กร ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X})= 2.88, S.D.=.85)

2.3 ด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X})= 3.66, S.D.=.83 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น คือ ท่านมีความรู้สึกว่างค์กรนี้เปรียบเสมือนเป็นบ้านของท่าน ซึ่งอยู่ในระดับมาก (\bar{X})= 4.29, S.D.=.66) รองลงมาคือ ท่านมีความคิดว่างค์กรนี้ให้ในสิ่งที่ท่านต้องการมากกว่าองค์กรอื่น ซึ่งอยู่ในระดับมาก (\bar{X})= 4.05, S.D.=.82) และข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ท่านมีความรู้สึกว่างานพร้อมที่จะให้ความร่วมมือต่อองค์กรโดยไม่มี ความเคลือบแคลงใจใดๆ ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X})= 3.31, S.D.=.86)

2.4 ด้านบรรทัดฐานทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X})= 3.62, S.D.=.88 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น คือ ท่านไม่คิดที่จะลาออก/โอน(ย้าย)จากองค์กรในตอนนี้ เพราะท่านมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรนี้อยู่ ซึ่งอยู่ในระดับมาก (\bar{X})= 3.90, S.D.=.84) รองลงมาคือ ท่านไม่เคยมีความคิดที่จะย้ายไปร่วมงานกับองค์กรอื่น ซึ่งอยู่ในระดับมาก (\bar{X})= 3.83, S.D.=.88) และข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ท่านจะรู้สึกผิดถ้าท่านตัดสินใจลาออก/โอน(ย้าย) จากองค์กรนี้ในขณะที่องค์กรกำลังมีปัญหา ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X})= 3.31, S.D.=.86)

3. การเปรียบเทียบระดับ ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร เทศบาลตำบลจอมทอง อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู เปรียบเทียบ จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยใช้ระดับนัยสำคัญที่ .05 สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบ ใช้การทดสอบค่าที (t-test) และกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่สอง กลุ่มขึ้นไปใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : ANOVA) กรณีที่มีความแตกต่างจะทดสอบรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe')

3.1 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรของเทศบาลตำบลจอมทอง อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภูจำแนกตาม เพศ พบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร เทศบาลตำบลจอมทอง อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู จำแนก **ตามอายุ** พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากร เทศบาลตำบลจอมทอง อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู จำแนกตามระดับ **การศึกษา** พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของเทศบาลตำบลจอมทอง อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู จำแนกตาม **สถานภาพ** พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความผูกพันไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.5 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของ เทศบาลตำบลจอมทอง อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภูบุคลากร จำแนกตาม **รายได้ต่อเดือน** พบว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.6 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบ ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรเทศบาลตำบลจอมทอง อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู จำแนกตามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่ 3 ด้านระดับความผูกพันต่อองค์กร และด้านที่ 4 ด้านบรรทัดฐานทางสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ส่วนด้านอื่น ไม่แตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้านระดับความผูกพันต่อองค์กร และด้านบรรทัดฐานทางสังคมด้วยวิธีการของ Scheff's Multiple Contrasts

เมื่อทดสอบความแตกต่าง โดยรวม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ ผู้มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 11-15 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมากกว่า ผู้มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป

6. อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัย ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เทศบาลตำบลจอมทอง อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

6.1 ด้านลักษณะงาน ในภาพรวมพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เทศบาลตำบลจอมทอง อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู ด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน ข้อที่บุคลากรให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกคือ บุคลากร เทศบาลตำบลจอมทอง อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู มีความเข้าใจต่องานที่ท่านทำเป็นอย่างดี ซึ่งอยู่ใน

ระดับมาก รองลงมา คือ บุคลากร เทศบาลตำบลจอมทอง รู้สึกว่างานของตัวเอง มีความหลากหลาย ซึ่งอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า องค์กร มีการกำหนดนโยบาย โครงสร้างและแนวทางการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน ซึ่งไปสอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิพล วงษ์มหา (2548) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทคิงพาเวอร์ ดิวตี้ฟรี จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อองค์กร เพราะองค์กรได้ให้สิทธิพนักงานและเจ้าหน้าที่ ในการแสดงความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ พนักงานและเจ้าหน้าที่ ยินดีปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อชื่อเสียงที่ดี ของหน่วยงาน ปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงทันเวลา

6.2 ด้านประสบการณ์ในงาน ในภาพรวมพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรเทศบาลตำบลจอมทอง อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู ด้านประสบการณ์ในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น คือ มีความรู้สึกที่ตัวท่านมีบทบาทและมีความสำคัญต่อองค์กร ซึ่งอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือพนักงานและเจ้าหน้าที่ มีความรู้สึกว่าองค์กรสามารถตอบสนองต่อความต้องการของตนเองได้อย่างเหมาะสม ซึ่งอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า องค์กรได้มอบหมายงานให้ทำ ให้ตัดสินใจ ได้แสดงความคิดเห็น ทำให้เกิดความภาคภูมิใจการปฏิบัติงาน และเต็มใจทำงานให้กับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรัตน์ พ่วงเพชร (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความอิสระในการทำงาน มีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น มีความริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่นทำงานที่ตนเองรับผิดชอบ

6.3 ด้านความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เทศบาลตำบลจอมทอง อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู ด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น คือ พนักงานและเจ้าหน้าที่ มีความรู้สึกว่าองค์กรนี้เปรียบเสมือนเป็นบ้านของตนเอง ซึ่งอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือตนเองมีความคิดว่าองค์กรนี้ให้ในสิ่งที่ท่านต้องการมาก กว่าองค์กรอื่น ซึ่งอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า องค์กรหรือหน่วยงานได้สร้างความอบอุ่นต่อพนักงานได้ดูแลเรื่องสวัสดิการของพนักงานเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณิภา นิลวรรณ (2554). ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า หน่วยงานได้ดำเนินการทบทวนนโยบายในเรื่องจัดสวัสดิการต่างๆ ผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม รวมถึงการสร้างสภาพจิตใจในการบริหารงาน การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานให้มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

6.4 บรรทัดฐานทางสังคม ในภาพรวมพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เทศบาลตำบลจอมทอง อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู ด้านบรรทัดฐานทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น คือพนักงานและเจ้าหน้าที่ ไม่คิดที่จะลาออก/โอน(ย้าย)จากองค์กรในตอนนี้ เพราะตนเอง มีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรนี้อยู่ ซึ่งอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือพนักงานและเจ้าหน้าที่ ไม่เคยมีความคิดที่จะย้ายไปร่วมงานกับองค์กรอื่น ซึ่งอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะ

เป็นเพราะว่า องค์กรได้มีการสร้างแบบแผน กฎเกณฑ์ข้อบังคับ หรือ มาตรฐาน ในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานและเจ้าหน้าที่ได้อย่างเท่าเทียมกันอย่างสม่ำเสมอทำให้เกิดการยอมรับของคนในสังคมซึ่งสังคมยอมรับว่าสมควรจะปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คณิสฐา พันธุ์วานิช (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรได้มีโอกาสก้าวไปสู่ตำแหน่งสายงานที่สูงขึ้น มีโอกาสได้เป็นหัวหน้างาน มีโอกาสนำความรู้ความสามารถจากการศึกษามาบูรณาการใช้ในการปฏิบัติงานทั้งกำหนดนโยบายและการปฏิบัติ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าองค์กรได้สร้างแบบแผน กฎและข้อบังคับ สวัสดิการต่างๆ ไว้อย่างเท่าเทียมกันเพื่อให้เกิดการยอมรับของบุคลากรในองค์กร

7. ข้อเสนอแนะจากการศึกษาวิจัย

7.1 ผู้บริหารขององค์กรควรให้ความสำคัญกับการพิจารณาความดีความชอบ การแต่งตั้งและการกำหนดตำแหน่งของพนักงานและเจ้าหน้าที่ส่วนตำบลให้สูงขึ้น ควรปฏิบัติเป็นมาตรฐานเดียวกัน คำนึงถึงความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานและการเสียสละเพื่อองค์กร ประกอบการพิจารณาและพิจารณาอย่างเป็นรูปธรรม สามารถอธิบายชี้แจง เปรียบเทียบ ตอบข้อซักถามได้ทุกกรณี

7.2 ผู้บริหารขององค์กรควรมีการจัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือสนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติงานของพนักงานและเจ้าหน้าที่ ของเทศบาลและครอบครัวอย่างเป็นรูปธรรมเช่นรางวัลสำหรับพนักงานและเจ้าหน้าที่เทศบาลที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นประจำเดือนทุนการศึกษาบุตรของพนักงานแบ่งออกเป็นประเภทเรียนดีประเภทสงเคราะห์ เงินช่วยเหลือครอบครัวของพนักงานและเจ้าหน้าที่ เมื่อบุคคลในครอบครัวเสียชีวิตเงินกู้ยืมดอกเบี้ยต่ำหรือปลอดดอกเบี้ยกรณีมีเหตุฉุกเฉิน เป็นต้น

7.3 ควรมีการเปิดโอกาสให้พนักงานและเจ้าหน้าที่เทศบาล ได้มีส่วนร่วมในการทำกิจการ หรือออกความคิด สร้างสรรค์ในเรื่องต่าง ๆ ขององค์การ หากกิจกรรมไหนหรือโครงการใดดีก็ควรให้มีการดำเนินการสานต่อ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรขององค์การได้มีความคิดแปลกใหม่ และเป็นการพัฒนา องค์การได้ตัวผู้ปฏิบัติงานโดยตรง

8. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

8.1 ควรมีการศึกษาที่ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยจะได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งมากขึ้น เพื่อที่จะได้ทราบถึงความต้องการของพนักงานและเจ้าหน้าที่หรือความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง

8.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน การศึกษาเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาหน่วยงาน

8.3 ควรศึกษาว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงานเพื่อสามารถที่จะนำข้อมูลมาพัฒนาหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- อธิพล วงษ์มหา. (2548). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท คิงพาวเวอร์ ดิวตี้ฟรี จำกัด. ภูเก็ต: มหาวิทยาลัยภูเก็ต.
- วิรัตน์ พวงเพชร. (2550). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- วรรณิภา นิลวรรณ. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- คณิษฐา พันธุ์มวานิช. (2551). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.