

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเทศบาล
ตำบลเขาฉกรรจ์ อำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว*

FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF
EMLOYEES IN KHAO CHAKAN SUBDISTRICT MUNICIPALITY, KHAO
CHAKKRAN DISTRICT, SA KAEO PROVINCE

ทิฆัมพร ภูคาบขาว¹ และ วลัยลักษณ์ พันธุ์²

Tikhamporn Pookabkaow¹ and Walailak Panturee²

¹⁻²หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น

¹⁻²Business Administration program, Northern College, Thailand

Corresponding Author's Email: t.pookabkaow@gmail.com

วันที่รับบทความ : 29 มีนาคม 2569; วันที่แก้ไขบทความ 2 เมษายน 2569; วันที่ตอบรับบทความ : 4 เมษายน 2569

Received 29 March 2026; Revised 2 April 2026; Accepted 4 April 2026

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ และ 3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ จำนวน 70 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปกติ

Citation:



*ทิฆัมพร ภูคาบขาว และ วลัยลักษณ์ พันธุ์. (2569). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ อำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว. วารสารสหศาสตร์การพัฒนสังคม, 4(3), 1221-1236.

Tikhamporn Pookabkaow and Walailak Panturee. (2026). Factors Affecting Organizational Commitment Of Employees In Khao Chakan Subdistrict Municipality, Khao Chakkran District, Sa Kaeo Province.

Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(3), 1221-1236.;

DOI: <https://doi.org/10.>

Website: <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/>

ผลการศึกษา พบว่า 1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ อำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรอิสระ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 7 ค่า ตัวแปรที่มีค่าสูงสุด คือ ความก้าวหน้า (X10) กับสภาพการทำงาน (X5) ($r = .40$) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับตัวแปรอื่น ๆ พบว่า ตัวแปรอิสระจำนวน 2 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X1) ($r = .44$) และความก้าวหน้า (X10) ($r = .24$) และ 3. ตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ อำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ตัว คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (X2 ความก้าวหน้า (X10) และค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X1) ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานตามลำดับดังนี้

$$Y = 2.310 + 0.227X_2 + 0.214X_{10} + 0.148X_1$$

$$Z_Y = 0.251Z_2 + 0.344Z_{10} + 0.278Z_1$$

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร, พนักงานเทศบาลตำบล

Abstract

The purposes of the study seemed to (1) To study the level of organizational commitment of employees in Khao Chakan subdistrict municipality, (2) investigate the relationships between the independent variables and organizational commitment of employees in Khao Chakan subdistrict municipality, and (3) explore the predictors affecting Organizational commitment of employees in Khao Chakan subdistrict municipality. The samples of the study were 70 executives, The study instrument was questionnaires, The collected data were analyzed by frequency, percentages, mean, standard deviation, the Pearson product-moment correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The findings of the research indicated that;

1. In terms of the level of commitment to the organization commitment of employees in Khao Chakan subdistrict municipality, to be overall at a high level of commitment. 2. The intraclass correlation coefficient between independent variables they were statistically significant at the 0.05 level totaling 7 values. The variable with the highest score seemed to be the advancement (X10) and working conditions (X5) ($r = .40$), When the correlation coefficients between employee organizational commitment to the organization and other variables were considered, it was found that 2 predictors seemed to have the relationships of employee commitment to the organization with the statistical significance at the 0.05 level. The Compensation and benefits (X1) ($r = .44$), and the advancement (X10) ($r = .24$). 3. The independent variables that affect the organizational commitment of employees in Khao Chakan subdistrict municipality, Khao Chakkran District, Sa Kaeo Province with the statistical significance at the 0.05 level there were 3 pieces consisting of Relationships with supervisors (X2) with the positive influence at .227, the advancement (X10), and Compensation and benefits (X1). Which can write the prediction equations based on raw scores and standard scores respectively as follows;

$$Y = 2.310 + 0.227X_2 + 0.214X_{10} + 0.148X_1$$

$$Z_Y = 0.251Z_2 + 0.344Z_{10} + 0.278Z_1$$

Keywords: Organizational commitment, Employees in subdistrict municipality

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยได้มีความเจริญเติบโตเป็นอย่างมากส่งผลให้มีความก้าวหน้าที่ดีในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านเทคโนโลยี เป็นต้น เนื่องจากประเทศไทยเป็นประเทศที่กำลังพัฒนาทำให้ปัจจุบันมีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว แต่ในขณะเดียวกันก็มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นตลอดเวลา ซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์กรในด้านของ

สภาพแวดล้อมขององค์กรทั้งภายในและภายนอก ดังนั้นในด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร เรื่องของประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กรย่อมมีผลด้วยเช่นกัน การที่จะพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จได้นั้นจึงควรมีบุคลากรที่มีแรงจูงใจ และมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร เป็นตัวเชื่อมระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และมีความต้องการที่จะตอบแทนให้กับองค์กร เมื่อบุคคลนั้นมีความผูกพันกับองค์กร จึงส่งผลให้สมาชิกทุ่มเทในการทำงานมากยิ่งขึ้น (Schappe, 1988 : 227) ซึ่งการบริหารงานเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลจึงขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคลากรทุกคนในองค์กร โดยการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรัก มีความผูกพันกับองค์กร หากบุคลากร มีความผูกพันต่อองค์กรแล้วสิ่งที้องค์กรจะได้มากกว่างาน คือ ร่างกายและหัวใจ การอุทิศตน ทุ่มเทความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มกำลัง ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ปกป้องชื่อเสียง ภาพลักษณ์ขององค์กร ต้องการให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและมั่นคงยิ่ง ๆ ขึ้นไป ความผูกพันกับองค์กรจึงเกี่ยวข้องกับความสามารถในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพเหล่านี้ไว้ให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด (ค่านายอภิปรีชญาสกุล, 2560)

เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์เป็นหนึ่งในเทศบาลตำบลจำนวน 980 แห่งที่ยกฐานะมาจากสุขาภิบาล เมื่อ วันที่ 25 พฤษภาคม 2542 ตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลง ฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. 2542 ตามประกาศ ในราชกิจจานุเบกษาเล่มที่ 116 ตอนที่ 9ก ลงวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2542 ซึ่งปัจจุบันมีเทศบาลตำบลในประเทศไทยจำนวน 2,247 แห่ง (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย, 2563) ทำให้ทุกวันนี้มีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นตามความเจริญและการขยายตัวของชุมชนในจังหวัด โดยในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เป็นองค์กรที่ประกอบด้วยบุคลากรหลายๆ ฝ่ายจึงต้องมีการศึกษาพฤติกรรม เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในพฤติกรรมทัศนคติของแต่ละคน เพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ซึ่งจะทำให้เกิดการทุ่มเทความรู้ความสามารถ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย (เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว, 2566) แต่ปัจจุบันองค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานและความสัมพันธ์ภายในองค์กร ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรสามารถแบ่งออกเป็นหลายด้าน ได้แก่ 1. การขาดความชัดเจนในการสื่อสาร จากการศึกษาหลายๆ แหล่งพบว่า การสื่อสารที่ไม่ชัดเจนหรือไม่โปร่งใสในองค์กรสามารถทำให้พนักงานรู้สึกไม่มั่นใจในทิศทางขององค์กร และอาจลดทอนความผูกพันที่มีต่อองค์กรได้ การ

สื่อสารที่มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างองค์กรและพนักงาน 2. การขาดการยอมรับและการสนับสนุนการที่พนักงานรู้สึกว่าการทำงานของตนไม่ถูกยอมรับหรือไม่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในเรื่องต่าง ๆ เช่น การพัฒนาอาชีพ หรือการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น สามารถลดทอนความผูกพันได้อย่างมาก การมีระบบการสนับสนุนที่ดี เช่น การมีโค้ชหรือที่ปรึกษาภายในองค์กรจะช่วยส่งเสริมความผูกพันที่มีต่อองค์กร 3. วัฒนธรรมองค์กรที่ไม่สนับสนุนการมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์กรที่ไม่สนับสนุนการมีส่วนร่วมหรือการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน อาจทำให้พนักงานรู้สึกว่าการทำเขาไม่ได้มีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจหรือไม่ได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร ซึ่งส่งผลต่อความผูกพันและความพึงพอใจในการทำงาน 4. การขาดการพัฒนาตนเอง องค์กรที่ไม่มีการสนับสนุนหรือโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถของพนักงานอาจทำให้พนักงานรู้สึกว่าการทำในองค์กรนั้นไม่มีความหมายในระยะยาว และจะขาดความผูกพันในระยะยาว

จากเหตุผลดังกล่าวผู้ศึกษาจึงเห็นความสำคัญและมีความสนใจเป็นอย่างยิ่งที่จะทำการศึกษาวิธีการหรือแนวทาง เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผลของการศึกษาในครั้งนี้จะแสดงให้เห็นถึงระดับความคิดเห็นและแนวทางที่จะส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ รวมถึงสามารถนำผลจากการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการวางนโยบายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาการบริหารงาน ตลอดจนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีบริบทใกล้เคียงกัน ซึ่งจะทำให้ทรัพยากรบุคคลที่มีค่าคงอยู่กับองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ อำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ อำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ อำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว

สมมติฐานการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ อำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว มีความสัมพันธ์กัน
2. ปัจจัยอิสระส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ อำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรม ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและองค์กร เป็นทัศนคติ หรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการผลักดันให้พนักงานมีความเต็มใจที่จะพยายามกระทำในสิ่งที่ดีให้กับองค์กร เพื่อประโยชน์ขององค์กรและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เพื่อปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่ง Backer (1960) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงการที่บุคคลเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์กรในช่วงระยะเวลาหนึ่งจะก่อให้เกิดการลงทุนเรียกว่า “Side Bet” ซึ่งอาจเป็นรูปเวลา กำลังกายกำลังสติปัญญาที่เสียไป เมื่อเป็นเช่นนี้บุคคลนั้นย่อมหวังผลประโยชน์ที่จะได้รับไม่คุ้มค่า เพราะฉะนั้นการที่บุคคลได้เข้ามาทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์กรยิ่งนานเท่าไรก็เท่ากับการลงทุนของเขาได้สะสมเพิ่มขึ้น นำมาซึ่งความยากลำบากที่จะตัดสินใจลาออกจากองค์กร เพราะหากการตัดสินใจนี้เป็นผลมาจากความผูกพันต่อองค์กร ดังที่ อเลนและเมเยอร์กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการลาออกและพฤติกรรมการลาออก โดยเฉพาะความผูกพันด้านความรู้สึกจะมีความสัมพันธ์มากที่สุด ความผูกพันด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจขาดงานของพนักงานแต่ไม่พบความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร แต่จะพบความสัมพันธ์ระหว่างการขาดงานอย่างจริงจังกับปฏิภริยาระหว่างความผูกพันด้านความรู้สึกกับการคงอยู่กับองค์กรและพบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านบรรทัดฐานเพียงเล็กน้อยเท่านั้น

2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ อำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว ซึ่งการจะเป็นพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรขึ้นอยู่กับ

ปัจจัยหลายประการ ผู้ศึกษาจึงประยุกต์ใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้ศึกษาทดลองเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานของมนุษย์พบว่าปัจจัยอยู่ 2 ประการที่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิงและมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานคนละแบบ ประการแรก เมื่อคนงานไม่พอใจต่อการทำงานของตนมักจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเรียกปัจจัยเหล่านี้ว่า “ปัจจัยค้ำจุน” หรือ “ปัจจัยสุขอนามัย” (hygiene factor) ประการที่สอง ส่วนคนงานที่พูดถึงความพอใจในงานมักจะพูดถึงเนื้อหาของงานที่เขาให้ชื่อว่า “ปัจจัยกระตุ้น” หรือ “ปัจจัยจูงใจ” (motivation factor) ซึ่งปัจจัยใดที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เพื่อที่จะให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและทำงานให้ออกกำลังกายเต็มที่และทราบว่าปัจจัยใดเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานเพื่อช่วยให้บุคคลไม่คิดที่จะลาออกจากงาน อันเป็นการบำรุงรักษาขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจซึ่งหากปัจจัยต่าง ๆ เหล่านั้นได้รับการยอมรับก็จะส่งผลต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานในทางที่ดีขึ้น การให้ความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้นมิได้หมายความว่าปัจจัยค้ำจุนไม่สำคัญแต่ที่จริงแล้ว ปัจจัยเหล่านี้ผู้บริหารต้องเอาใจใส่ให้มากเพราะเป็นสาเหตุของการเกิดความไม่พอใจของผู้ปฏิบัติงานได้ง่าย เช่น นโยบายการบริหารที่มุ่งงานโดยไม่สนใจความเป็นอยู่ของผู้ปฏิบัติงาน การควบคุมอย่างเข้มงวด ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรเต็มไปด้วยความขัดแย้งแข่งขัน ชิงดีชิงเด่น มีสวัสดิการที่ไม่เพียงพอทำให้ผู้ปฏิบัติงานขวัญเสีย ขาดสิ่งกระตุ้นในการทำงานและนำไปสู่การลดผลงานลงทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ จะเห็นได้ว่าการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่สามารถทำงานได้ผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูงบรรลุเป้าหมายขององค์กร บุคคลหรือกลุ่มผู้ปฏิบัติงานก็ต้องบรรลุ เป้าหมายของตนเองด้วยจึงจะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3. ความผูกพันของพนักงาน

ความผูกพันของพนักงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากประสิทธิภาพระดับสูงขององค์กรนั้นเป็นผลมาจากการมีส่วนร่วมของพนักงานที่มีระดับความผูกพันของพนักงานในระดับสูง เพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพสูงและงานที่ต้องการความรวดเร็ว นวัตกรรม และความยืดหยุ่น องค์กรจำเป็นต้องให้พนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์กร (Sayuti et al., 2021) ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ นอกเหนือจากการแสวงหาพนักงานที่มีความรู้และมีคุณค่าให้กับองค์กรแล้ว ความผูกพันของพนักงานยังเป็นสิ่งสำคัญในการรักษาพนักงานไว้อย่างใน องค์กรในระยะยาว เป็นที่สังเกตได้ว่าในองค์กรที่ใช้กลยุทธ์การเพิ่มความผูกพันของพนักงานมีแนวโน้มที่จะมีระดับความพึงพอใจของพนักงานที่สูงขึ้น

ซึ่งนำไปสู่การเติบโตและการพัฒนาของ องค์การ (Lockwood, 2006) นอกจากนี้ Konrad (2009) ยังเสริมอีกว่าความผูกพันของพนักงาน ส่งผลให้การลาออกของพนักงานลดลง

กรอบแนวคิดในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. รายได้เฉลี่ย
5. สถานภาพ
6. กองงานที่สังกัด
7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1. ปัจจัยค่าจูง ได้แก่

- ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- นโยบายและการบริหารองค์กร
- สภาพการทำงาน

2. ปัจจัยกระตุ้น ได้แก่

- ความสำเร็จในการทำงาน
- การได้รับการยอมรับนับถือ
- ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่
- ความรับผิดชอบ
- ความก้าวหน้า

Herzberg (1959)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ อำเภอเขา ฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว

1. ด้านการคงอยู่กับองค์กร
2. ด้านความรู้สึกรัก
3. ด้านบรรทัดฐาน

ทฤษฎีความผูกพัน Allen and Meyer (1990)

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ อำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว จำนวน 82 คน (เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์, 2568)
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ที่ปฏิบัติงาน ในเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ จำนวน 70 คน ได้มาโดยวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie & Morgan

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่จัดทำขึ้น เพื่อสอบถามพนักงานเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว โดยแบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ กองงานที่สังกัด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคำจูนของพนักงานเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ ตำบลเขาฉกรรจ์ อำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารองค์กร และสภาพการทำงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้นของพนักงานเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ อำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ ตำบลเขาฉกรรจ์ อำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึกรัก และด้านบรรทัดฐาน

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ

ศึกษาค้นคว้าจากตำรา เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ โดยกำหนดประเด็นของคำถามให้

สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนิยามปฏิบัติการของตัวแปรที่ศึกษา โดยสร้างเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และนำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ของแบบสอบถาม พร้อมแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) คัดเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) > 0.60 และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่าง ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่ศึกษาจำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้นำไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .895

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยวิธีแจกแบบสอบถามให้กับข้าราชการพนักงานและลูกจ้าง ของเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ ตำบลเขาฉกรรจ์ อำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว จำนวน 70 ชุด ด้วยตนเองได้ครบถ้วนตามจำนวนที่กำหนด และนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เสนอในรูปแบบตาราง
2. การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ อำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว โดยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ อำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว โดยใช้สถิติวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$

4. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลเขานกรรจ์ อำเภอเขานกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Multiple Regression Coefficients)

5. การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ จากแบบสอบถามปลายเปิด โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วสรุปเป็นรายชื่อ

ผลการศึกษา

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลเขานกรรจ์ อำเภอเขานกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลเขานกรรจ์ อำเภอเขานกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = .17) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน อันดับแรก คือ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = .32) รองลงมา คือ ด้านความรู้สึก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = .24) และด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = .32) ตามลำดับ

2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 10 ตัวแปร รวมทั้งสิ้น 55 ค่า มีค่าบวก 35 ค่า มีค่าลบ 20 ค่า และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 7 ค่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง -.99 ถึง .40 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรอิสระที่มีค่าสูงสุด คือ ความก้าวหน้า (X10) กับสภาพการทำงาน (X5) ($r = .40$) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรอิสระที่มีค่าต่ำสุด คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X3) กับค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X1) ($r = .26$) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับตัวแปรอื่น ๆ พบว่า ตัวแปรอิสระ จำนวน 2 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .24 ถึง .32 โดยสามารถเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X1) ($r = .44$) และความก้าวหน้า (X10) ($r = .24$)

3. ตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลเขานกรรจ์ อำเภอเขานกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ตัว คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (X2) มีอิทธิพลในทิศทางบวก มีขนาด .227 ความก้าวหน้า (X10) มีอิทธิพลในทิศทางบวก มีขนาด .214 และค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X1) มีอิทธิพล

ในทิศทางบวก มีขนาด .148 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ อำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานตามลำดับดังนี้

$$Y = 2.310 + 0.227X_2 + 0.214X_{10} + 0.148X_1$$

$$Z_Y = 0.251Z_2 + 0.344Z_{10} + 0.278Z_1$$

อภิปรายผล

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ อำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว อภิปรายผลดังนี้

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ อำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน อันดับแรก คือ ด้านการคงอยู่กับองค์กร รองลงมา คือ ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์มีการบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งอาจเกิดจากวัฒนธรรมองค์กรหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน นอกจากนี้การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับเรื่องความเป็นอยู่ และการดูแลเอาใจใส่พนักงาน ทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน และส่งผลต่อความเชื่อมั่นในองค์กร จึงเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้พนักงานทุ่มเททำงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับ อเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer, 1990) มีแนวคิดที่ว่า ความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดขึ้น จากความรู้สึกภายในส่วนบุคคลเป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร และยังสอดคล้องกับทฤษฎีของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ที่กล่าวว่า ปัจจัยใดที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล จะทำให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและทำงานให้องค์กรอย่างเต็มที่ และปัจจัยใดเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานเพื่อช่วยให้บุคคลไม่คิดที่จะลาออกจากงาน อันเป็นการบำรุงรักษาขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจซึ่งหากปัจจัยต่าง ๆ เหล่านั้นได้รับการยอมรับก็จะส่งผลต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานในทางที่ดีขึ้น อันจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถต่อไป

2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 10 ตัวแปร รวมทั้งสิ้น 55 ค่า มีค่าบวก 35 ค่า มีค่าลบ 20 ค่า และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 7 ค่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง -.99 ถึง .40 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรอิสระที่มีค่าสูงสุด คือ ความก้าวหน้า กับสภาพการทำงาน เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับตัวแปรอื่น ๆ พบว่า ตัวแปรอิสระ จำนวน 2 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .24 ถึง .32 โดยสามารถเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความก้าวหน้า จากผลการศึกษาจะเห็นได้ว่า พนักงานของเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ให้ความสำคัญกับ "ปัจจัยค่าจ้าง" ตามทฤษฎีของ Herzberg ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความมั่นคงในชีวิตและโอกาสในการเติบโตในสายงานเป็นแรงจูงใจหลักที่ทำให้พนักงานอยากทำงานอยู่ในองค์กร มากกว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมหรือความสัมพันธ์ เนื่องจากเงินเดือนและสวัสดิการ เป็นพื้นฐานสำคัญในการดำรงชีวิต และเมื่อรวมกับปัจจัยกระตุ้นคือ ความก้าวหน้าจะส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันและอยากปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญาภรณ์ นวลนุ่น (2565) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรกรณีศึกษา สำนักงานธารักษ์พื้นที่พังงา พบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรสำนักงานธารักษ์พื้นที่พังงา เนื่องจากเงินเดือนและค่าตอบแทนเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรยังคงเลือกปฏิบัติงาน อยู่ในองค์กรต่อไป การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมทำให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน และมีความพึงพอใจและเกิดความรู้สึผูกพันกับองค์การ ซึ่งบุคลากรที่เป็นข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างต่างได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ถือว่าดีในระดับหนึ่ง ทั้งนี้ในอนาคตควรจะต้องมีการปรับอัตราเงินเดือนให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบันให้มีความเหมาะสมมากขึ้น ซึ่งการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจและค่าครองชีพในปัจจุบัน ส่งผลต่อแรงจูงใจให้บุคลากรในหน่วยงาน ปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องและยาวนานจนเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กร

3. ตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ อำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ตัว คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลในทิศทางบวก มีขนาด .227 ความก้าวหน้า มีอิทธิพลในทิศทางบวก มีขนาด .214 และค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีอิทธิพลในทิศทางบวกมีขนาด

.148 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ให้ความสำคัญกับพนักงานอย่างเท่าเทียม ได้รับคำแนะนำ ให้การสนับสนุน การยอมรับ และความเป็นธรรมในการทำงาน นอกจากนี้ยังมี โอกาสในการพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในงาน นอกจากนี้ยังได้รับค่าตอบแทนและ สวัสดิการที่เหมาะสม จึงสร้างความพึงพอใจในการทำงาน จึงเกิดแรงจูงใจและความผูกพันต่อ องค์กรเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญาภรณ์ นวลนุ่น (2565) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผล ต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรณีศึกษา สำนักงานนารักษ์พื้นที่พังงา พบว่า ปัจจัยที่มี ผลต่อความผูกพันองค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานนารักษ์พื้นที่ พังงาอย่างมาก เนื่องจากบุคลากรภายในหน่วยงานมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและองค์กร เกิดความร่วมมือร่วมใจและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชามี การยอมรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา มีความเป็นธรรม ไม่ลำเอียง พร้อมช่วยเหลือแก้ไขปัญหาในทุกด้าน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความนับถือเลื่อมใสและ เชื่อมั่นพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และเนื่องด้วยลักษณะงานของหน่วยงานที่ แต่ละส่วนจะต้องทำงานเกี่ยวเนื่องกัน ทำให้บุคลากรจะต้องประสานงานร่วมกันจึงก่อให้เกิด ปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความสนิทสนมกันเป็นอย่างดีก่อให้เกิดความ สามัคคีกันในหน่วยงานและเกิดเป็นความผูกพัน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้ 1. ควรมีการส่งเสริมให้พนักงานเกิดความ ผูกพันต่อองค์กรในทุกด้าน ทั้งพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกรัก และด้านการรับรู้ 2. ควร กล่าวชมเชยเมื่อพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงาน รวมทั้งหัวหน้างานควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานสำคัญ อันส่งผลต่อ ภาพลักษณ์ขององค์กร 3. ควรจัดการสัมมนาเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร เพื่อให้พนักงานมี ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร รวมทั้งก่อให้เกิดความตั้งใจในการ ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร **ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป** 1. ควรมี การศึกษาเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) เพื่อหาคำตอบว่าเหตุใด ตัวแปรอื่นๆ จึงไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในบริบทของพื้นที่นี้ 2. ควรศึกษาถึง ปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรเช่น ความเครียด ในการทำงาน ความ

คาดหวังในการทำงาน บรรยากาศในองค์กร เป็นต้น เพื่อจะได้นำปัจจัยเหล่านั้น ไปปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ 3. ควรขยายขอบเขตเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้กว้างขึ้น นอกเหนือจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกประกอบกับข้อมูลเชิงปริมาณ ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความครบถ้วนและถูกต้องมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กัญญาภรณ์ นวลนุ่น. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรกรณีศึกษา สำนักงานธนารักษ์พื้นที่พังงา. ใน การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2563). คู่มือปฏิบัติงานท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย.
- ค่านาย อภิปรัชญาสกุล. (2560). การเพิ่มประสิทธิภาพภายในองค์การ. กรุงเทพมหานคร: โฟกัสมีเดีย แอนด์พับลิชชิง.
- เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์. (2566). กรมการปกครองท้องถิ่น. สระแก้ว: เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์.
- _____. (2568). กรมการปกครองท้องถิ่น. สระแก้ว: เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์.
- บงกช ตั้งจิระศิลป์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ ความจงรักภักดีต่อองค์การ และผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีในจังหวัดระยอง. วารสารบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม, 3(2), 55-70.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Herzberg, F. (1959). Frederick; Mausner, Bernard; and Synderman, Block the Motivation to Work. New York: John Willey.

Schappe, S. P.. (1988). The Influence of Job Satisfaction, organization commitment, and famines perceptions or organizational citizenship behavior," *Journal of Applied Psychology*, 132, 3.