

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานและเจ้าหน้าที่  
เทศบาลตำบลนาเชือก อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม<sup>1</sup>  
FACTORS RELATED TO ORGANIZATIONAL COMMITMENT  
OF NACHUEAK SUBDISTRICT MUNICIPALITY STAFF  
NACHUEAK DISTRICT MAHA SARAKHAM PROVINCE

เด่น นาราษฎร์<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันของพนักงานเทศบาลตำบลนาเชือก อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม 2) เพื่อศึกษาความผูกพันของพนักงานเทศบาลตำบลนาเชือก อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันกับความผูกพันขององค์การของพนักงานเทศบาลตำบลนาเชือก การศึกษาครั้งนี้เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ บุคลากรเทศบาลตำบลนาเชือก อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 145 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดให้เป็นกลุ่มตัวอย่างของการศึกษาในครั้งนี้ทั้งหมด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า 1) บุคลากรในเทศบาลตำบลนาเชือกมีความต้องการในการดำรงสมาชิกภาพขององค์การ โดยรวมทั้งหมดในระดับมาก 2) ความผูกพันของพนักงานและเจ้าหน้าที่ของเทศบาลตำบลนาเชือก โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วม ความ ทุ่มเทของงาน การได้รับการสนับสนุน ความพึงพอใจขององค์การ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานและเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลนาเชือก อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กล่าวคือ หากบุคลากรมีความผูกพันต่อเทศบาลตำบลนาเชือก อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม ก็จะส่งผลให้เทศบาลตำบลนาเชือกสามารถดำเนินงานได้ตามภารกิจและหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

<sup>1</sup> บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานและเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลนาเชือก อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม

<sup>2</sup> นักศึกษาปริญญาโทโครงการทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจคณะรัฐศาสตร์และคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## ABSTRACT

The objectives of this study are: 1) to study the efficiency of Nachueak Subdistrict Municipality staff, 2) To study the engagement of Nachueak Subdistrict Municipality staff, 3) To study the relationship between ties And the efficiency of Nachueak Subdistrict Municipality staff, The data were collected from using questionnaires. The sample group used in this research are 145 people as follows: Nachueak Subdistrict Municipality staff, government employees, and employees. The statistics used for data analysis were Frequency, Percentage, Mean, Pearson's correlation Standard Deviation, and Multiple Regression Analysis. The results of the study found that 1) Nachueak Subdistrict Municipality staff have a desire to maintain membership of the organization. Overall, all at a large level 2)The effectiveness of the Nachueak Subdistrict Municipality staff as a whole is at the highest level. 3) All 6 factors are participation job challenges, support, dependency of the organization, expectations of Get a response from the organization, Attitude to colleagues and organizations Influence the commitment to the organization of employees and staff of Nachueak Subdistrict Municipality Statistical significance 0.05, that is to say, if the personnel are bound to the Nachueak Subdistrict Municipality It will result in Nachueak Subdistrict Municipality being able to operate efficiently and effectively and efficiently.

## ที่มาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย

ในปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นรูปแบบการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2553 ตามหลักการกระจายอำนาจการปกครอง (decentralization) คือ รัฐบาลกลางได้กระจายอำนาจทางการปกครองและการบริหารให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบต่าง ๆ เพื่อดำเนินการจัดทำบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย ซึ่งเทศบาล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความเป็นเมืองอย่างเห็นได้ชัดเจน โดยท้องที่เทศบาลนั้น อยู่ภายใต้การบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ชื่อว่า เทศบาล โดยองค์กรของเทศบาล ต้องมีสภาเทศบาล และมีคณะเทศมนตรีหรือนายกเทศมนตรี แล้วแต่กรณี ซึ่งในประเทศไทยแบ่งออกเป็น เทศบาลนคร เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล

เทศบาลตำบล คือเขตท้องถิ่นซึ่งมีประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลตำบล และระบุชื่อพร้อมอาณาเขตของเทศบาลตำบลไว้ด้วย ทั้งมีรายได้อันสมควรในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล หรือ เป็นสุขาภิบาลเดิมมาก่อนการยกฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบล เทศบาลตำบลนาเชือก เป็นการยกฐานะมาจากสุขาภิบาล ตั้งอยู่ที่ถนนนาเชือก-พยุหะภูมิพิสัย อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล ข้าราชการและพนักงาน จำนวน 145 คน

ในทุกปีงบประมาณนั้น จะมีการประเมินองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ LPA หรือ Local Performance Assessment ซึ่งเป็นการประเมินประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ เพื่อมุ่งหวังให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เข้าใจ และรู้จักตนเองในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ มีการบริการสาธารณะ เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งรู้จักตนเอง ว่ามีจุดอ่อน จุดแข็ง การปฏิบัติงานมีปัญหา อุปสรรคหรือไม่ เพื่อให้เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงศักยภาพในการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด โดยมีจุดมุ่งหมายคือท้องถิ่นมีการปฏิบัติงานในการบริการประชาชนได้ตามมาตรฐานเดียวกันทุกพื้นที่ ส่งผลให้หลายพื้นที่มีการดำเนินงานให้สอดคล้องกับแนวทางประเมิน ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มภาระงานอื่นที่ไม่จำเป็น และการทำงานล่วงเวลา ที่ส่งผลกระทบต่อถึงบุคคลที่ทำงานในองค์กรและผลเสียต่อตัวพนักงานหลายด้าน เช่น ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านคุณภาพชีวิต ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร รวมทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานและความทุ่มเทของเจ้าหน้าที่พนักงานอีกด้วย

เทศบาลตำบลนาเชือก อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม มีจำนวนพนักงานที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กรเป็นจำนวนมาก รวมทั้งมีความรักในหมู่คณะ ผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานด้วยตนเอง จากที่กล่าวมานั้น ผู้ค้นคว้าพบว่า มีหลายปัจจัยที่ส่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลนาเชือก อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม

ดังนั้นการทำให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร ถือเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างขึ้นเพื่อให้องค์กรสามารถพัฒนาไปได้ไกล เพราะฉะนั้นกุญแจสำคัญของการพัฒนาองค์กรคือความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานที่จะส่งผลต่อการตัดสินใจให้ปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรนั้นไปอย่างยาวนาน ในขณะเดียวกัน หากภายในองค์กรมีความขัดแย้ง ไม่มีแรงจูงใจ หรือเกิดความรู้สึกอึดอัด ไม่ได้ได้รับการสนับสนุน ก็ส่งผลให้พนักงานออกจากองค์กรไปได้ จนเกิดภาวะงานเกินคน หรืองานล้น มีความต่อเนื่องของงาน และสิ้นเปลืองงบประมาณอีกด้วย

จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลนาเชือก อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม โดยต้องการที่จะศึกษาค้นคว้าถึงความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นอย่างไร และปัจจัยใดที่สร้างให้พนักงานเกิดความผูกพัน และอยู่ในระดับใด เพื่อทราบถึงข้อเท็จจริงที่จะนำไปสู่การพัฒนา ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดียิ่งขึ้น

### คำถามการวิจัย

“ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลนาเชือก อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม หรือไม่ อย่างไร”

### วัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันของพนักงานเทศบาลตำบลนาเชือก อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาความผูกพันของพนักงานเทศบาลตำบลนาเชือก อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลนาเชือก อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานและเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลนาเชือก อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ รวบรวมแนว ความคิด ทฤษฎี เอกสาร และผลงาน การศึกษาที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางการศึกษา ดังนี้

#### 1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ

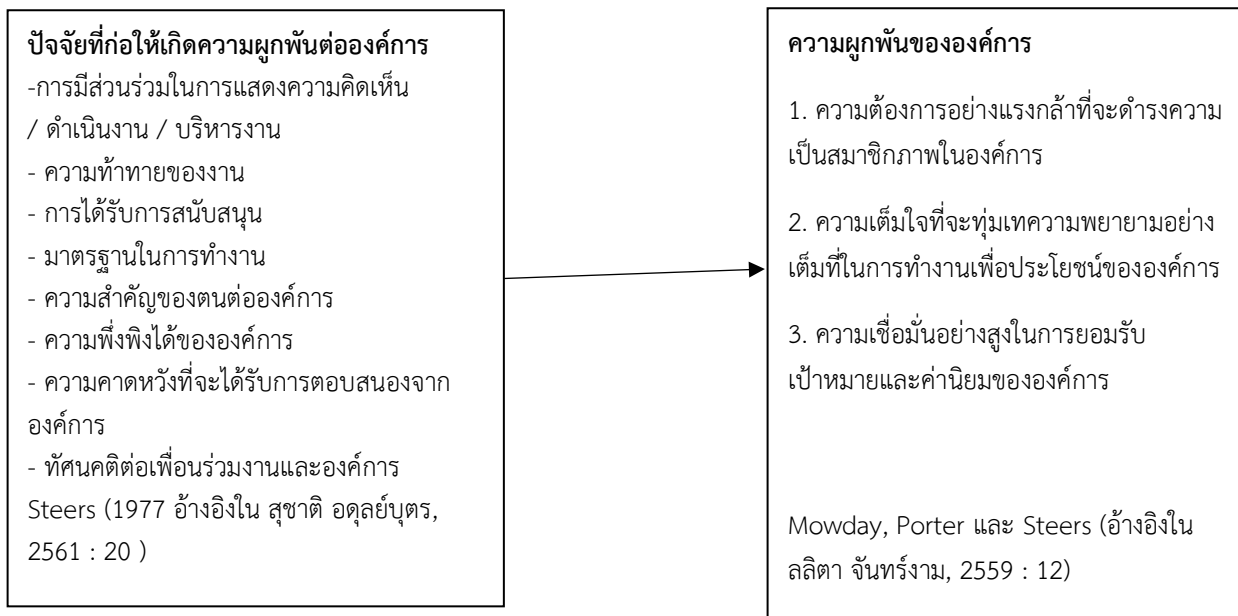
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันขององค์การ

2. ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลตำบลนาเชือก อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรต้น และตัวแปรตาม
4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

### กรอบแนวคิดในงานวิจัย

#### ตัวแปรต้น (Independent variables)

#### ตัวแปรตาม (Dependent variables)



### ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยรูปแบบเชิงคุณภาพ (qualitative research) โดยจัดทำขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัย ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานและเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลนาเชือก ทางผู้วิจัยได้กำหนด ระเบียบวิธีการวิจัย (research methodology) ด้วยการใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง (semi-

structured interview) สำหรับการนำเสนอระเบียบวิธีการวิจัยนั้น ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบและขอบเขต ตลอดจนวิธีการดำเนินการวิจัยที่สำคัญ ดังนี้

1. วิธีการวิจัย
2. กลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. วิธีการเก็บข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

## 1. วิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง : ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลนาเชือก เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research)

## 2. กลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดระเบียบวิธีการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงาน และ เจ้าหน้าที่ เทศบาลตำบลนาเชือก อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม จากทุกกอง และสำนักปลัดเทศบาล จำนวน 145 คน โดยทำการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง นำมาใช้ในการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ในรูปแบบการพรรณนาเพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลนาเชือก

ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงาน และ เจ้าหน้าที่ เทศบาลตำบลนาเชือก จำนวน 145 คน ซึ่งประกอบไปด้วย สำนักและกองดังต่อไปนี้

1. สำนักปลัด
2. กองคลัง
3. กองช่าง
4. กองการประปา
5. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
6. กองการศึกษา
7. กองสวัสดิการสังคม
8. หน่วยงานตรวจสอบภายใน

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาการกำหนดกลุ่มตัวอย่างไม่ว่าจะมาจากการคำนวณหากกลุ่มตัวอย่างตามดำเนินการหาตัวอย่างตามสูตรการคำนวณหากกลุ่มตัวอย่างทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane ,1970 : 896) โดยดำเนินการดังนี้

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณหากกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่

$$\text{สูตรการคำนวณ } n = N / (1 + Ne^2)$$

เมื่อ e แทน ความน่าจะเป็นของความผิดพลาดที่ยอมให้เกิดขึ้นได้

N แทน ขนาดของประชากร

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่จำนวนขนาดของประชากรในการศึกษาคั้งนี้เท่ากับ 145 คน ณ.ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% เมื่อคำนวณตามสูตรจะได้ดังนี้ (5%  $n=145/(1+(145*0.05^2))$ ) กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 107 คน และสำรองเพิ่มไว้ 38 คน รวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 145 คน)

ผู้วิจัยจึงกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยนี้ มีจำนวน 145 คน

การสุ่มตัวอย่าง

จากกลุ่มตัวอย่างที่ได้ ผู้วิจัยจะใช้วิธีเก็บข้อมูลแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 145 คน

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม เพื่อใช้เก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง แบบสอบถามลักษณะ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวนทั้งสิ้น 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อเทศบาลตำบลนาเชือก ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 40 ข้อ ประกอบด้วย

- 1.คำถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในเทศบาลตำบลนาเชือก จำนวน 5 ข้อ
- 2.คำถามเกี่ยวกับความท้าทายของงาน จำนวน 5 ข้อ
- 3.คำถามเกี่ยวกับการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร จำนวน 5 ข้อ
- 4.คำถามเกี่ยวกับมาตรฐานในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ
- 5.คำถามเกี่ยวกับความสำคัญของผู้ทำแบบสอบถามต่อองค์กร จำนวน 5 ข้อ
- 6.คำถามเกี่ยวกับความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร จำนวน 5 ข้อ
- 7.คำถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร จำนวน 5 ข้อ
- 8.คำถามเกี่ยวกับความพึงพึงได้ขององค์กร จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันของเทศบาลตำบลนาเชือก ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 15 ข้อ ประกอบด้วย

- 1.คำถามเกี่ยวกับความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร จำนวน 5 ข้อ
- 2.คำถามเกี่ยวกับความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร จำนวน 5 ข้อ
- 3.คำถามเกี่ยวกับความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

โดยข้อคำถามที่ใช้ในการวิจัย ที่ใช้คำถามเป็นระดับความคิดเห็นมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด เกณฑ์การให้คะแนนการตอบแบบสอบถามเป็นรายข้อ ดังนี้

ข้อความเชิงบวก ข้อความเชิงลบ

มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์การแปรผล แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ คือ ระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยให้ค่าคะแนนสูงสุด ลบด้วยคะแนนต่ำสุด แล้วนำไปหารด้วยระดับที่ต้องการ

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	แปลความว่า	เห็นด้วยมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	แปลความว่า	เห็นด้วยมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61 - 3.40	แปลความว่า	เห็นด้วยปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	แปลความว่า	เห็นด้วยน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	แปลความว่า	เห็นด้วยน้อยที่สุด

### ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น หนังสือ ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลนาเชือก
2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลนาเชือก
3. นิยามตัวแปร สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิด คำนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้
4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับพนักงาน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีลักษณะใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่างที่จะเก็บข้อมูล จำนวน 145 ชุด แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.95 หรือ 95%
5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และ ความเชื่อมั่นไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

### การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะดำเนินการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยทดสอบความเที่ยงตรง (validity) และความเชื่อถือได้ (reliability) ของแบบสอบถาม ดังนี้

1. หาค่าความเที่ยงตรง (validity) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นจากการตรวจสอบเอกสารแนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความถูกต้องในเชิงของเนื้อหา (content validity) ก่อนนำไปทดลองใช้
2. หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (try-out) กับบุคคลที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย เพื่อตรวจสอบความเข้าใจของผู้ตอบที่มีต่อคำถาม ลำดับของคำถาม ความถูกต้องของคำถาม แล้วนำมาแก้ไขข้อบกพร่องก่อนออกเก็บรวบรวมข้อมูลจริง โดยพิจารณาจากค่า

สัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาช (Cronbach's Coefficient Alpha, อ้างอิงบุญเรียง, 2543, หน้า 58-60) โดยคำถามที่มีค่า Cronbach's Coefficient Alpha 9 ต่ำกว่า 0.6 จะถูกตัดทิ้ง ผลการทดสอบ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา ของครอนบาช (Cronbach's Coefficient Alpha) เท่ากับ 95% หรือมีค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ ร้อยละ 95 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ ผู้วิจัยจึงได้ นำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

#### 4. วิธีการเก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง ผู้วิจัยได้กำหนดข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ประเภท โดยผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่และพนักงาน จำนวน 10 คน การแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลนั้น รวบรวมจนครบจำนวน 10 คน โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 10 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ ตัวแปรต้นและตัวแปรตาม จากเอกสารรายงาน ตลอดจนรายงานการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เอกสาร ตำรา วิทยานิพนธ์ รายงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง และจากวารสารของหน่วยงานต่าง ๆ เช่น ห้องสมุด หนังสือพิมพ์ รวมทั้งการสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและการวิเคราะห์สรุปผล

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (descriptive analysis) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (quantitative Analysis) ดังนี้

- 1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

เพื่ออธิบายความคิดเห็นของคำตอบเกี่ยวกับการปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานและเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลนาเชือก

- 2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis)

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่ออธิบายระดับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลระดับความรู้ความเข้าใจ ทศนคติ และความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานและเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลนาเชือก โดยค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเพื่อพยากรณ์ถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานและเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลนาเชือก ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)



โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการทดสอบเพื่อวัดระดับความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปร มีเกณฑ์การพิจารณาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร มีดังนี้

การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์
0.100 – 0.200	ต่ำมาก
0.201 – 0.400	ต่ำ
0.401 – 0.600	ปานกลาง
0.601 – 0.800	สูง
0.801 – 0.999	สูงมาก

### ผลการศึกษา

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลนาเชือก อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีตำแหน่งเป็นพนักงานจ้างเหมาบริการ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานครูเทศบาล รวมทั้งหมด 145 คน โดยประชากรส่วนใหญ่ คือ ผู้หญิง โดยมีจำนวน 92 คน ในขณะที่เพศชายมี 50 คน และเพศทางเลื้อกอีก 3 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 20-60 ปี โดยมีระดับการศึกษาตั้งแต่ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ขึ้นไปจนถึงระดับปริญญาโท โดยมาจากสำนักปลัดและกองต่างๆในเทศบาล ดังนี้ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา กองสวัสดิการสังคม กองการประปา หน่วยงานตรวจสอบภายใน และมีอายุงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปและไม่ถึง 5 ปี

2. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อเทศบาลตำบลนาเชือก พบว่าการมีส่วนร่วมในเทศบาลตำบลนาเชือก โดยรวมทั้งหมดมีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 4.36 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความท้าทายของงาน โดยรวมทั้งหมดมีความคิดเห็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 4.34 ในขณะที่มีความคิดเห็นต่อการได้รับสนับสนุน โดยรวมทั้งหมดมีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 4.31 นอกจากนี้ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อมาตรฐานการทำงาน โดยรวมทั้งหมดมีความคิดเห็นในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 4.12

นอกจากนี้มีความคิดเห็นต่อความสำคัญของผู้ทำแบบสอบถามต่อองค์กร โดยรวมทั้งหมดมีความคิดเห็นในระดับ ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 3.19 และมีความคิดเห็นต่อความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร โดยรวมทั้งหมดมีความคิดเห็นในระดับ ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 3.18 มีความคิดเห็นต่อทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร โดยรวมทั้งหมดมีความคิดเห็นในระดับ ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 3.20 และมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจขององค์กร โดยรวมทั้งหมดมีความคิดเห็นในระดับ ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 3.19

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันของเทศบาลตำบลนาเชือก ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อความผูกพันขององค์กร ความต้องการอย่างแรงกล้าที่ดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร โดยรวมทั้งหมดมีความคิดเห็นในระดับ ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 3.21 มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยรวมทั้งหมดมีความคิดเห็นในระดับ ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 3.24 และมีความเชื่อมั่นอย่างสูงใน

การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยรวมทั้งหมดมีความคิดเห็นในระดับ ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 3.48

4. ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของเทศบาลตำบลนาเชือก อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ไปในทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า การมีส่วนร่วม ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีค่า p-value เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ .05 สรุปว่าการมีส่วนร่วม ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสำคัญทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และความท้าทายของงาน และการได้รับการสนับสนุนมีค่า p-value เท่ากับ .004 และ .007 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ .05 มีความสำคัญเช่นกันกับความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่ มาตรฐานในการทำงานและความสำคัญของตนเองต่อองค์กรนั้น มีค่า p-value เท่ากับ .803 และ .321 ซึ่งสูงกว่าระดับนัยสำคัญคือ  $p > 0.05$  ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปคือ มาตรฐานในการทำงานและความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ไม่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรเทศบาลตำบลนาเชือก อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง : ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลนาเชือก ได้ค้นพบสิ่งที่เป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากร โดยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. องค์กรควรให้ความสำคัญกับพนักงาน เจ้าหน้าที่ เพื่อส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร คือ การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การดำเนินงาน หรือการบริหารงาน ความท้าทายของงาน การได้รับการสนับสนุน มาตรฐานในการทำงาน ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร จากการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วม นั้น มีความสำคัญมากที่สุดในองค์การที่จะส่งผลต่อความผูกพัน รองลงมาคือ ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร การได้รับการสนับสนุน ความท้าทายของงาน และมาตรฐานในการทำงานตามลำดับ

ดังนั้น องค์กรควรจัดให้มีมาตรฐานขององค์กรอย่างชัดเจน จัดให้มีการพัฒนาองค์ความรู้ของพนักงาน การพัฒนาความสามารถ รวมทั้งความก้าวหน้าของพนักงาน และควรให้เกิดความสมดุลของการทำงานกับชีวิตส่วนตัวของพนักงาน เนื่องจากบางครั้งมีการทำงานล่วงเวลาแต่ไม่ได้รับค่าล่วงเวลาหรือไม่ได้เบิกจ่าย แต่เพียงเป็นการขอความร่วมมือ ส่งผลกระทบโดยตรงต่อชีวิตส่วนตัวของพนักงาน นอกจากนี้ องค์กรยังมีการจัดตารางเวลาสำหรับการเข้าเวร ทำให้พนักงานบางคนต้องทำงาน 24 ชั่วโมง จึงทำให้เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีเวลาอยู่กับครอบครัวน้อย

2. ปัจจัยกับความผูกพัน จะไปในทิศทางเดียวกันหรือไม่ขึ้นอยู่กับพนักงานเจ้าหน้าที่ เนื่องจากถ้าผู้ปฏิบัติมีพลังด้านบวกจากปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันนั้น ก็จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพตามตา องค์กรให้มีมาตรฐานในแต่ละด้านให้ชัดเจน เพื่อให้เกิดความตรงไปตรงมาในการบริหารงาน และบริหารบุคคล เพื่อให้ทุกคนมีแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน ซึ่งประการสำคัญจากผลการศึกษาคือการมีส่วนร่วม ดังนั้นองค์กรต้องให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมไม่ว่าด้านใดด้านหนึ่ง มีการประชุมหารือแนวทางการทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดความเป็นหนึ่งในองค์การ ซึ่งลักษณะนี้นั้น ส่งผลให้เกิดความต้องการอย่างแรงกล้าที่ดำรงความเป็นสมาชิกภาพใน

องค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

3. ความผูกพันขององค์การกับเจ้าหน้าที่ พนักงานเทศบาลตำบลนาเชือก ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วม ร่วม ความท้าทายของงาน การได้รับการสนับสนุน มาตรฐานในการทำงาน ความสำคัญของตนเองต่อองค์การ ความพึงพอใจขององค์การ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ

โดยตัวแปรที่สามารถอธิบายได้ดีที่สุดคือ การมีส่วนร่วม รองลงมาคือการได้รับการสนับสนุน และความพึงพอใจขององค์การ และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ ความท้าทายของงาน และความสำคัญของตนเองต่อองค์การ และสุดท้ายคือมาตรฐานการทำงาน ดังนั้นการพัฒนาความผูกพันของเจ้าหน้าที่ของเทศบาลตำบลนาเชือก จึงควรมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร หรือการทำงานร่วมกันให้ดียิ่งขึ้น เพราะจะมีอิทธิพลต่อเทศบาลตำบลนาเชือกต่อไป

### บรรณานุกรม

กชกร เอ็นดูราษฎร์. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท โกรเฮ้สยาม จำกัด.

วิทยานิพนธ์ ปร.ม. (การบริหารทั่วไป). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

กรรณา สุวรรณคำ. (ม.ป.ป). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 1. สาขาการบัญชี, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

กิริฎิ เมฆบุตร. (2554). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ กับความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษา บริษัทฟาร์มเลี้ยงไก่ปุ๋ย-ยาพันธุ์ แห่งหนึ่ง. สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

กรณธัญญ์ กิมศุก. (2563). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน (Work from home)”. วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล.

กฤษฎิ์ อุทัยรัตน์. (2545). คัมภีร์หัวหน้าบริหาร ยอดคน ยอดบริหาร. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี(ไทยญี่ปุ่น).

เฉลิมรัฐ ภูทองไชย. (2554). เอกสารประกอบการสอน รายวิชาองค์การและการจัดการเชิงกลยุทธ์. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

ศทาวุธ พรหมายน. (2545). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองตรวจคนเข้าเมือง: ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจฝ่าย1 ฝ่าย2. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

คริสตจักร พูนทรัพย์ทวีกิจ. (2565). “การศึกษาความผูกพันขององค์กรในกลุ่มวิศวกรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานจากที่พักอาศัย”. วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล.

- เฉลิมเกียรติ แก้วหอม. (2555). แนวความคิด ทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน. สืบค้นเมื่อวันที่ 14 สิงหาคม 2566, จากเว็บไซต์ [https://sukanrat.blogspot.com/2012/09/blog-post\\_804.html](https://sukanrat.blogspot.com/2012/09/blog-post_804.html)
- ชัย สมบัติกร และ พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์. (2556). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่”. ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทิพย์วดี แยมชื่นพงศ์. (2561). “ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา องค์กรเพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิก”. วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา : บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร”. สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์กร คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ธนันท์ ทะสุใจ. (2547). “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรมประจำภาค 5”. ภาคนิพนธ์ สาขาการบริหารการพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นัยน์พร ยุทธนาวา. (2554). ประสิทธิภาพการดำเนินงานของงานการเงิน วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา. คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กร บริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปัทมาพร ชูช่อ. (2559). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. สืบค้นเมื่อ 14 สิงหาคม 2566, จากเว็บไซต์ <http://www.thailandindustry.com/onlinemag/view2.php?id=771&section=17&issues=74>
- พิชญ์มนต์ เกตุแก้ว. (2561). “การศึกษาความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา สถานเอกอัครราชทูตแห่งหนึ่งประจำประเทศไทย”. วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พิมพ์ญาติ ผันบาง. (2561). ทฤษฎี Emerson C. Harrington. สืบค้นเมื่อวันที่ 14 สิงหาคม 2566, จากเว็บไซต์ <https://pimyadapunbang.blogspot.com/2018/11/61450699-m.html>
- ไพบุลย์ ตั้งใจ. (2554). “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ”. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- มัชฌิพัฒน์ ภิรมย์น้อย. (2561). “ปัจจัยด้านองค์กรและผู้บริหารกับความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ของ พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ของประเทศไทย”. วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554. กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.

- ลลิตา จันทร์งาม. (2559). “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหม่ กลุ่มลูกค้าบุคคล”. สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ลักษิณา นุชอุดม. (2564). “ทัศนคติและความพึงพอใจของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคบริโภค (FMCG) ประเทศไทยต่อรูปแบบการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในช่วงสถานการณ์วิกฤต COVID-19 ในเขตกรุงเทพมหานคร”. วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วัชรารณณ์ วายลม. (2563). “การศึกษาคุณภาพชีวิตในหารทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการเจนเนอเรชั่น X ในสังกัดกระทรวงการคลัง”. วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล
- วันชัย มีชาติ. (2559). การบริหารองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สวัสดิ์ กาญจนสุวรรณ. (2542). หลักการบริหารการศึกษา. สงขลา : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏสงขลา.
- สิริรัศมี บุญประสพกุลทร. (2561). “ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ความ สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และความผูกพันในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายในธุรกิจ อาหารและเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง”. วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุชาติ อดุลย์บุตร. (2561). “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและลูกจ้างองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก”. วารสารเกษมบัณฑิต ปีที่ 19 ฉบับพิเศษ (กันยายน- ตุลาคม) : 201-213
- สุภาพร โทบุตร. (ม.ป.ป). ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดปราจีนบุรี. คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมใจ ลักษณะ. (2552). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : พัฒนาศึกษา.
- สมจิตร จันทร์เพ็ญ. (2557). “ความผูกพันต่อองค์กรเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์การมหาชน)”. คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2523). การบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิชย์.
- อัจฉิมา สุกุลมลคลลาภ. (2561). “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดธุรกิจขนาดใหญ่ ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่”. วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อัญญรัตน์ คลีเกสร. (2554). “ประสิทธิผลองค์การของเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองชุมพร จังหวัดชุมพร”. สาขาวิชาบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2529). “ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)”. วารสาร จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์.

อริสรา เพชรานนท์. (2560). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของลูกจ้างจ้างเหมาบริหาร การไฟฟ้า ฝายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) สังกัดฝ่ายก่อสร้าง ระบบส่ง”. วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล.

อาริญา เสงหวีทรัพย์ศิริ. (2558). ความผูกพันต่อองค์การ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและความสุขในการทำงานของพยาบาล โดยมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นตัวแปรสื่อ : กรณีศึกษา โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง. สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, ภาควิชาจิตวิทยา, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

<sup>22</sup>เอก สีนภิญโญ และ ชาญเดช เจริญวิริยะกุล. (2565). “คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลความผูกพันต่อ องค์การของพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมน้ำตาล ในจังหวัดสุพรรณบุรี”. วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, ปีที่ 8, ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม 2565, 212-223.