

ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ ในเทศบาลแขวงเซกอง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

Organizational Commitments Affecting the Performance Efficiency of the Personnel
of the Municipality in Xekong, Lao PDR

อาเล็กไซโฟน เข้มมะไล^{1*} วลัยพร สุขปลั่ง² ประนอม คำผา³

^{1,2,3}คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

Aleksayphone Khemmalay^{1*} Walaiporn Sookplung² Pranorm Kumpha³

^{1,2,3}Faculty of Business Administration and Management, Ubon Ratchathani Rajabhat University

*Corresponding Author E-mail: aleksayphone.G62@ubru.ac.th

(Received: May 5, 2023; Revised: July 13, 2023; Accepted: July 27, 2023)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในเทศบาลแขวงเซกอง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 2) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรภาครัฐในเทศบาลแขวงเซกอง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติงานในเทศบาลแขวงเซกอง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 272 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ค่าสถิติทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวด้วยการทดสอบเอฟ

ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยด้านบรรทัดฐานของสังคมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน ค่าที่พยากรณ์ได้ร้อยละ 38 ปัจจัยด้านบรรทัดฐานของสังคมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน ค่าที่พยากรณ์ได้ร้อยละ 23 ปัจจัยด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐานของสังคมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน ค่าที่พยากรณ์ได้ร้อยละ 31 และ 2) การเปรียบเทียบปัจจัยด้านส่วนบุคคล อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานของสังคม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์การ, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Abstract

The purpose of this research is to 1) study the organizational commitment that affect the performance efficiency of the personnel of the municipality in Xekong, Lao PDR and 2) compare the personal factors and the organization commitments of government personnel of the municipality in Xekong, Lao PDR classified by gender, age, status, educational levels, period of word, job positions, task division, and monthly incomes. The samples of 272 were derived by a stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire of a confidence value equivalent to .937. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, multiple-regression analysis, t-test and F-test.

The research findings were as follows: 1) The social norms affected the performance efficiency in terms of the work quality and could predict the outcome by .38%. The social norms could affect the efficiency in terms of a work quantity by .23%. The spirit and social norms affected the performance efficiency in terms of time used to perform the task by .31%. 2) As regards a comparison of the commitments to an organization as classified by sex, and the task division, no difference was found at a statistical significance of .05. Age, status, educational levels, length of working tenure, positions, and monthly incomes were different with a statistical significance of .01. There was a difference with a statistical significance of .05 in light of spirit, retention and social norms.

Keywords: Organizational Commitment, Performance Efficiency

บทนำ

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแขวงเซกอง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ถือเป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอีกรูปแบบหนึ่งที่จัดตั้งขึ้น ตามมาตรา 10 ของกฎหมายการปกครองท้องถิ่นฉบับปรับปรุง ได้มีการกำหนดบทบาทหน้าที่เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองครอบคลุมทุกด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านการเมือง เป็นการกระจายอำนาจจากการบริหารส่วนกลาง กระจายอำนาจสู่หน่วยงานภาครัฐในเทศบาลแขวงเซกอง และตัวเมืองต่าง ๆ โดยให้ความสำคัญต่อการแก้ไขปัญหาความยากจนของประชาชนในท้องถิ่นให้ได้รับการบริการสาธารณะอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างกลไกที่สำคัญต่อการบริหารการพัฒนาในระดับท้องถิ่นทั้งในทางทฤษฎี และในทางปฏิบัติ โดยการสร้างความผูกพันในองค์การให้เกิดขึ้นซึ่งจะส่งผลให้คนและงานมีการเอื้อประโยชน์ต่อกัน เพราะคนเป็นผู้สร้างงานอันจะทำให้องค์การนั้นบรรลุเป้าหมายได้ง่ายขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องมี

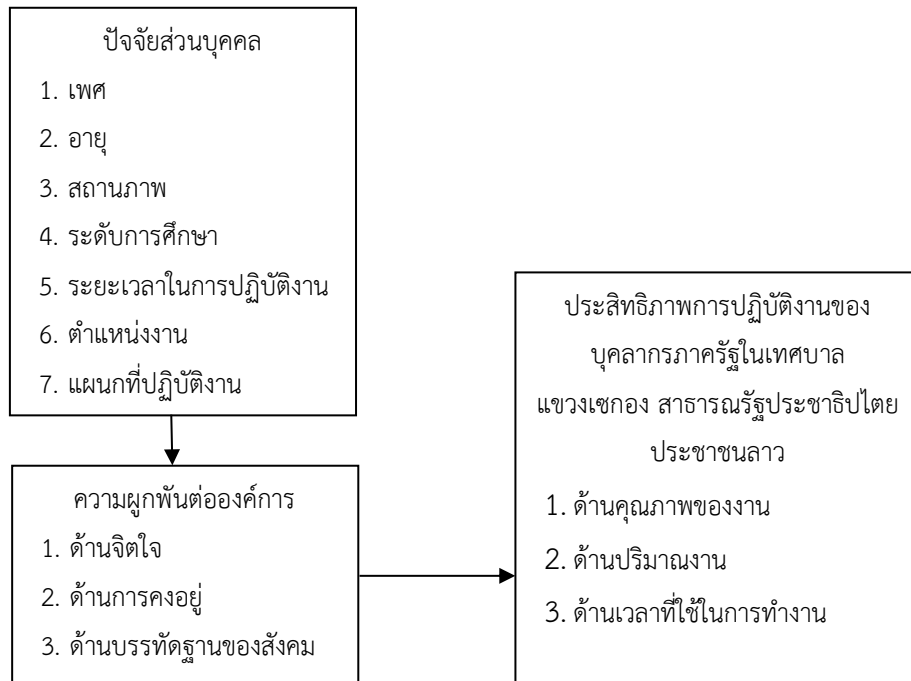
บุคลากรที่มีประสบการณ์และชำนาญงานในส่วนต่าง ๆ ที่รับผิดชอบเพื่อตอบสนองการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายและบริการประชาชนได้ทั่วถึงเพียงพอต่อความต้องการ ซึ่งภาระงานที่มากเกินไปเกินความสามารถของบุคลากรและการทำงานที่ไม่มีความเชี่ยวชาญทำให้บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน นอกจากนี้วัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรภาครัฐแขวงเซกอง ซึ่งเคยทำงานร่วมกันเป็นทีมแต่เมื่อมีการแพร่ระบาดของโควิด-19 ทำให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ การติดต่อสื่อสาร มีความล่าช้าลง และไม่ปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง สอดคล้องกับ Buchanan (1974) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถพยากรณ์อัตราการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดีและมีส่วนเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งนี้เพราะสมาชิกจะมีความเชื่อมั่นต่อนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และค่านิยมขององค์กร ก่อให้เกิดความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ดังนั้น หากองค์กรสามารถทำให้บุคลากรในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรเท่าใด ก็จะทำให้บุคลากรเหล่านั้นมีความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรมากขึ้นเท่านั้น และพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่และความด้วยเต็มใจ ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ในงานวิจัยนี้ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Allen & Mayer (1990) มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กร สามารถเกิดประโยชน์ในการเสริมสร้างและพัฒนาในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนด้านนโยบาย อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานอย่างยั่งยืน จึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในเทศบาลแขวงเซกอง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในเทศบาลแขวงเซกอง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในเทศบาลแขวงเซกอง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติงานในเทศบาลแขวงเซกอง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 849 คน (สำนักงานภายใน แขวงเซกอง, 2563) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Yamane (1973) จำนวน 272 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติงานในเทศบาลแขวงเซกอง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในเทศบาลแขวงเซกอง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประกอบด้วย ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานของสังคม

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในเทศบาลแขวงเซกอง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือผู้วิจัยได้การตรวจสอบตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยอาศัยผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ พบว่าคำถามทุกข้อมีค่า IOC อยู่ระหว่าง .70-1.00 ผ่านเกณฑ์ที่ยอมรับได้ จากนั้นได้นำไปทดลองหาความน่าเชื่อถือ (Reliability) จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรในกลุ่มที่คล้ายคลึงกับประชากรแต่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรเทศบาลในเขตพื้นที่แขวงจำปาสัก จำนวน 30 ชุด ทดสอบความน่าเชื่อถือ พบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบักของแบบสอบถามทั้งฉบับอยู่ที่ .88 แสดงว่าแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นนั้นมีคุณภาพเพียงพอสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลเป็นไปตามเกณฑ์ของ Nunnally (1978) ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยได้ใช้สถิติ ดังนี้

3.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายข้อมูลระดับความคิดเห็นทั่วแปรที่ศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

3.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) สถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) โดยการใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบ Enter ค่าสถิติทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวด้วยการทดสอบเอฟ (F-test) เพื่อทดสอบความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในเทศบาลแขวงเซกอง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 72.06 มีระหว่างอายุ 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.50 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 58.46 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 70.59 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.25 ตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 47.43 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานฝ่ายปฏิบัติการและบริการ คิดเป็นร้อยละ 23.16 มีรายได้ต่อเดือน 1,500,001-1,700,000 กีบ คิดเป็นร้อยละ 31.99

2. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในเทศบาลแขวงเซกอง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในเทศบาลแขวงเซกอง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านคุณภาพของงาน

ตัวพยากรณ์	B	β	t	P (Sig)
ด้านจิตใจ	.01	.01	.24	.81
ด้านการคงอยู่	.07	.06	1.24	.22
ด้านบรรทัดฐานของสังคม	.62	.60	10.79**	.00**
Constant = .88 R = .61 R ² = .38 R ² adj = .38 F = 55.39 Sig. = .00				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 1 พบว่า การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ เพื่อพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในเทศบาลแขวงเซกอง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้วยตัวแปรพยากรณ์ 3 ตัว คือ ด้านด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานของสังคม ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในเทศบาลแขวงเซกอง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านคุณภาพของงาน ได้ร้อยละ 38 (R²adj = .38) โดยความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในเทศบาลแขวงเซกอง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านปริมาณงาน

ตัวพยากรณ์	B	β	t	P (Sig)
ด้านจิตใจ	.07	.08	1.29	.20
ด้านการคงอยู่	.04	.04	.78	.43
ด้านบรรทัดฐานของสังคม	.38	.45	7.23**	.00**
Constant = 1.74 R = .49 R ² = .25 R ² adj = .23 F = 29.27 Sig. = .00				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 พบว่า การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ เพื่อพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในเทศบาลแขวงเซกอง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้วยตัวแปรพยากรณ์ 3 ตัว คือ ด้านด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานของสังคม ร่วมกันพยากรณ์

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในเทศบาลแขวงเซกอง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านปริมาณงาน ได้ร้อยละ 23 ($R^2_{adj} = .23$) โดยความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในเทศบาลแขวงเซกอง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน

ตัวพยากรณ์	B	β	t	P (Sig)
ด้านจิตใจ	.14	.14	2.48*	.01*
ด้านการคงอยู่	.02	.02	.30	.76
ด้านบรรทัดฐานของสังคม	.44	.49	8.34**	.00**
Constant = 1.52 R = .57 $R^2 = .33$ $R^2_{adj} = .31$ F = 43.16 Sig. = .00				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า การวิเคราะห์การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ เพื่อพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในเทศบาลแขวงเซกอง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้วยตัวแปรพยากรณ์ 3 ตัว คือ ด้านด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานของสังคม ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในเทศบาลแขวงเซกอง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน ได้ร้อยละ 31 ($R^2_{adj} = .31$) โดยความผูกพันต่อองค์การด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรภาครัฐในเทศบาลแขวงเซกอง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์การ	ชาย		หญิง		t	P (Sig)
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านจิตใจ	3.84	.52	3.82	.57	.30	.76
2. ด้านการคงอยู่	3.79	.50	3.70	.44	1.36	.17
3. ด้านบรรทัดฐานของสังคม	3.77	.58	3.72	.55	.71	.48
ภาพรวม	3.80	.38	3.75	.36	1.10	.27

จากตารางที่ 4 พบว่า บุคลากรภาครัฐในเทศบาลแขวงเซกอง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม และในรายข้อ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในเทศบาลแขวงเซกอง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามอายุ

ปัจจัยด้านต่าง ๆ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P (Sig)
ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่มรวม	1.128	3	.376	1.318	.269
	ภายในกลุ่มรวม	76.437	268	.285		
	รวม	77.565	271			
ด้านการคงอยู่	ระหว่างกลุ่มรวม	.409	3	.136	.571	.635
	ภายในกลุ่มรวม	64.051	268	.239		
	รวม	64.460	271			
ด้านบรรทัดฐานของสังคม	ระหว่างกลุ่มรวม	2.526	3	.842	2.648*	.049*
	ภายในกลุ่มรวม	85.205	268	.318		
	รวม	87.731	271			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่มรวม	1.122	3	.375	2.726*	.045*
	ภายในกลุ่มรวม	36.756	268	.137		
	รวม	37.877	271			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า บุคลากรในเขตเทศบาลแขวงเซกอง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าบุคลากรในเขตเทศบาลแขวงเซกอง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านบรรทัดฐานของสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรภาครัฐในเทศบาลแขวงเซกอง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยด้านต่าง ๆ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P (Sig)
ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่มรวม	.789	2	.395	1.383	.253
	ภายในกลุ่มรวม	76.776	269	.285		
	รวม	77.565	271			
ด้านการคงอยู่	ระหว่างกลุ่มรวม	1.095	2	.547	2.324	.100
	ภายในกลุ่มรวม	63.365	269	.236		
	รวม	64.460	271			
ด้านบรรทัดฐานของสังคม	ระหว่างกลุ่มรวม	4.484	2	2.242	7.245**	.001*
	ภายในกลุ่มรวม	83.247	269	.309		
	รวม	7.731	271			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่มรวม	1.804	2	.902	6.727**	.001*
	ภายในกลุ่มรวม	6.073	269	.134		
	รวม	7.877	271			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 6 พบว่า บุคลากรในเขตเทศบาลแขวงเซกอง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรในเขตเทศบาลแขวงเซกอง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในด้านบรรทัดฐานของสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในเทศบาลแขวงเซกอง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยด้านต่าง ๆ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P (Sig)
ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่มรวม	2.177	2	1.088	3.883*	.022*
	ภายในกลุ่มรวม	75.388	269	.280		
	รวม	77.565	271			
ด้านการคงอยู่	ระหว่างกลุ่มรวม	.026	2	.013	.054	.947
	ภายในกลุ่มรวม	64.434	269	.240		
	รวม	64.460	271			
ด้านบรรทัดฐานของสังคม	ระหว่างกลุ่มรวม	1.728	2	.864	2.702	.069
	ภายในกลุ่มรวม	86.003	269	.320		
	รวม	87.731	271			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่มรวม	.429	2	.214	1.540	.216
	ภายในกลุ่มรวม	37.449	269	.139		
	รวม	37.877	271			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 พบว่า บุคลากรในเขตเทศบาลแขวงเซกอง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรในเขตเทศบาลแขวงเซกอง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานของสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในเทศบาลแขวงเซกอง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามประเภทตำแหน่งงาน

ปัจจัยด้านต่าง ๆ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P (Sig)
ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่มรวม	1.105	3	.368	1.291	.278
	ภายในกลุ่มรวม	76.460	268	.285		
	รวม	77.565	271			
ด้านการคงอยู่	ระหว่างกลุ่มรวม	3.286	3	1.095	4.799**	.003*
	ภายในกลุ่มรวม	61.174	268	.228		
	รวม	64.460	271			
ด้านบรรทัดฐานของสังคม	ระหว่างกลุ่มรวม	2.408	3	.803	2.522	.058
	ภายในกลุ่มรวม	85.322	268	.318		
	รวม	87.731	271			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่มรวม	1.376	3	.459	3.369*	.019*
	ภายในกลุ่มรวม	36.501	268	.136		
	รวม	37.877	271			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 8 พบว่า บุคลากรในเขตเทศบาลแขวงเซกอง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรในเขตเทศบาลแขวงเซกอง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่มีประเภทตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการคงอยู่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 9 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในเทศบาลแขวงเซกอง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยด้านต่าง ๆ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P (Sig)
ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่มรวม	1.874	3.00	.625	2.212	.087
	ภายในกลุ่มรวม	75.691	268.00	.282		
	รวม	77.565	271.00			
ด้านการคงอยู่	ระหว่างกลุ่มรวม	3.000	3.00	1.000	4.360**	.005*
	ภายในกลุ่มรวม	61.460	268.00	.229		
	รวม	64.460	271.00			
ด้านบรรทัดฐานของสังคม	ระหว่างกลุ่มรวม	1.939	3.00	.646	2.019	.112
	ภายในกลุ่มรวม	85.792	268.00	.320		
	รวม	87.731	271.00			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่มรวม	.750	3.00	.250	1.804	.147
	ภายในกลุ่มรวม	37.128	268.00	.139		
	รวม	37.877	271.00			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 9 พบว่า บุคลากรในเขตเทศบาลแขวงเซกอง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรในเขตเทศบาลแขวงเซกอง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการคงอยู่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1. ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในเทศบาลแขวงเซกอง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีประเด็นสำคัญที่ควรแก่การอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1.1 ด้านจิตใจ ภาพรวมมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในเทศบาลแขวงเซกอง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งและส่วนสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ รองลงมา คือ บุคลากรรู้สึกพอใจที่ได้รับการดูแลคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ชั่วโมงการทำงานไม่ได้กระทบต่อชีวิตส่วนตัวของบุคลากร แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความภูมิใจต่อองค์การ มีความพอใจต่อการดูแลขององค์การ บรรยากาศการทำงานมีความเป็นมิตรทำให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กันธิภา สุธะโคตร (2559) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การ ของข้าราชการครู โรงเรียนขนาดกลาง ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู โรงเรียนขนาดกลาง อำเภอ แก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านจิตใญอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = .42) นอกจากนี้ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใญส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงานทำให้งานที่ได้รับมอบหมายสามารถดำเนินการให้สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด สอดคล้องกับ บงกช ตั้งจิระศิลป์ (2564) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ ความจงรักภักดีต่อ องค์การ และผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีในจังหวัดระยอง พบว่าความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใญส่งผลกระทบเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน

1.2 ด้านการคงอยู่ ภาพรวมมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในเทศบาลแขวง เซกอง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ เงินเดือน และสวัสดิการต่าง ๆ ที่บุคลากรได้รับสอดคล้องกับภาระงาน รองลงมา คือ บุคลากรรู้สึกพอใจ ในความมีเสถียรภาพขององค์การในปัจจุบัน และบุคลากรมีโอกาสดำเนินการฝึกฝนและพัฒนาเพื่อตำแหน่งที่สูงขึ้น ในหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อำนาจพร บำรุงบุญ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า ด้านการคงอยู่ของความผูกพันต่อองค์การของ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.14, S.D. = .67) นอกจากนี้ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อาจเนื่องจากองค์การให้บุคลากร สามารถปฏิบัติงานได้จนสิ้นสุดระยะเวลาการจ้างงาน มีหลักประกันว่าจะได้รับค่าตอบแทนตามสัญญาจากการ จ้างงานอย่างชัดเจน ดังนั้นความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่จึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่ สอดคล้องกับ บงกช ตั้งจิระศิลป์ (2564) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ ความจงรักภักดี ต่อองค์การ และผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีในจังหวัดระยอง พบว่าความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ส่งผล กระทบเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน

1.3 ด้านบรรทัดฐานของสังคม ภาพรวมมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ ในเทศบาลแขวงเซกอง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับ จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ บุคลากรคิดว่าการรักษาชื่อเสียงของหน่วยงานเป็นสิ่งที่บุคลากรควรปฏิบัติ รองลงมา

คือ หน่วยงานของบุคลากรมีการประชุม ชี้แจงนโยบาย กฎระเบียบ แนวปฏิบัติ และข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ได้รับความทราบโดยทั่วถึง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรคิดว่าเจ้าหน้าที่ควรคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์การควบคู่กับผลประโยชน์ของตน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุตินา ทองคำพันธุ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล และเทศบาลเมือง ในอำเภอพนสนิมคม จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ด้านบรรทัดฐานของสังคมของการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล และเทศบาลเมือง ในอำเภอพนสนิมคม จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = .49) นอกจากนี้ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้าน อาจเนื่องจากบุคลากรต้องการรักษาชื่อเสียงของหน่วยงาน จึงพยายามปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อไม่ให้บกพร่องต่อหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายตามนโยบายที่ได้รับทราบอย่างเคร่งครัดจึงส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นได้ สอดคล้องกับ บงกช ตั้งจิระศิลป์ (2564) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ ความจงรักภักดีต่อองค์การ และผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีในจังหวัดระยอง พบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมส่งผลกระทบเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน

2. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในเทศบาลแขวงเซกอง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

2.1 จำแนกตามเพศ พบว่า เพศต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา สุธรรมวงศ์ (2559) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท มิลเลนเนียม ออโต้ จำกัด ผลการศึกษา พบว่าความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท มิลเลนเนียม ออโต้ จำกัด โดยภาพรวมจำแนกตามเพศ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามอายุ พบว่า อายุต่างกันให้ความสำคัญเกี่ยวกับ ด้านบรรทัดฐานของสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ถาวร อ่อนละออง (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม และรายด้านซึ่งประกอบด้วยด้านความรู้สึกรัก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานของสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า สถานภาพต่างกัน ให้ความสำคัญด้านบรรทัดฐานของสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิระวุฒิ สุขผล

(2558) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการกับความผูกพันในองค์กรตามความคิดเห็นของพนักงานอยู่ซ่อมบำรุงรถยนต์ในจังหวัดนครปฐม ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม และด้านบรรทัดฐานของสังคม

2.4 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาต่างกัน ให้ความสำคัญด้านจิตใจ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุศรา ก้อนทรัพย์ (2562) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานเทศบาลนครสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษามีผลต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ให้ความสำคัญด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานของสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บงกช ตั้งจิระศิลป์ (2564) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การความจงรักภักดีต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีในจังหวัดระยอง ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.6 จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ตำแหน่งงานต่างกัน ให้ความสำคัญด้านการคงอยู่ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บงกช ตั้งจิระศิลป์ (2564) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การความจงรักภักดีต่อองค์การและการปฏิบัติงานของนักบัญชีจังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การความจงรักภักดีต่อองค์การและความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.7 จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน พบว่า แผนกที่ปฏิบัติงานต่างกัน ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นริศรา จินดาพันธ์ (2559) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาความผูกพันที่มีต่อองค์การของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนลำปางกัลยาณีอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันที่มีต่อองค์การของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนลำปางกัลยาณีอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน มีความผูกพันที่มีต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

2.8 จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า รายได้ต่อเดือนต่างกัน ให้ความสำคัญด้านการคงอยู่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาริรัตน์ สีขาว (2555) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงาน บริษัท ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ศูนย์ธุรกิจลูกค้าผู้ประกอบการ 1 ผลการศึกษาพบว่า เงินเดือนที่ได้รับต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรให้ความสำคัญในด้านจิตใจ อยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรเห็นว่า ผู้บริหารของเทศบาลแขวงเซกอง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ควรสร้างแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีการให้รางวัล เพื่อความภาคภูมิใจ มีการปลูกฝังค่านิยมที่ดีต่อองค์กร มีการมอบหมายงานและแจ้งเป้าหมายขององค์กร มีนโยบายในการดำเนินงานเกี่ยวกับกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร และบุคลากร ซึ่งจะทำให้เกิดการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ปรึกษาหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้หลายช่องทางและเข้าถึงได้ง่าย หรือเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน เพื่อเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างเสมอภาค โดยให้ผู้บริหารได้มีโอกาสพบทบทวนการปฏิบัติและแก้ไขในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน ทำให้งานที่ปฏิบัติสำเร็จภายในเวลาที่กำหนด

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรให้ความสำคัญในความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ อยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรเห็นว่า บุคลากรมีโอกาสได้รับการฝึกฝนและพัฒนาเพื่อตำแหน่งที่สูงขึ้นในหน้าที่การงาน ดังนั้น หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสก้าวหน้าในสายงาน และมีกระบวนการประเมินผลงานที่ยุติธรรม รวมทั้งให้โอกาสบุคลากรของภาครัฐในเทศบาลแขวงเซกอง ในการอบรมและศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับตัวหรือเพิ่มพูนความรู้ และมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อสามารถดึงดูดใจให้บุคลากรของภาครัฐในเทศบาลแขวงเซกอง อยู่กับองค์กรได้นาน

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคม จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรให้ความสำคัญในความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคม อยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรเห็นว่า บุคลากรคิดว่าเจ้าหน้าที่ควรคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรควบคู่กับผลประโยชน์ของตน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น หน่วยงานควรมีการถ่ายทอดแนวทางการดำเนินงาน กำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน และถ่ายทอดนโยบายของเทศบาลให้กับบุคลากรได้รับทราบ เพื่อให้บุคลากรกำหนดเป็นเป้าหมายในการทำงานของตน และนำไปกำหนดเป็นตัวชี้วัดรายบุคคลได้อย่างชัดเจน ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีเป้าหมายในการพัฒนางานและพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

4. จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นที่องค์กรควรให้ความสำคัญกับบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน และอาจให้ความสำคัญเพิ่มขึ้นกับบุคลากรที่อายุน้อย จบการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี อายุงานน้อย ที่ทำงานในตำแหน่งวิชาการและอาสาสมัคร เพื่อเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กรให้สูงขึ้นอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้นเช่นกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งถัดไป

1. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในเทศบาลแขวงเซกอง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยใช้เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อนำข้อมูลมาจัดทำแนวทางทางการพัฒนาองค์กรและพัฒนาบุคลากร ให้สามารถเทียบเคียงกับเทศบาลแขวงอื่น ๆ ในภูมิภาคเดียวกัน
2. ศึกษารูปแบบความผูกพันต่อองค์กรด้านอื่น ๆ ในภูมิภาคเดียวกัน เพื่อเป็นแบบแนวทางในการพัฒนาองค์กรและแนวทางในการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมให้กับบุคลากร ที่จะนำมาต่อยอดพัฒนาเป็นความผูกพันต่อองค์กร ที่จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้
3. การศึกษาเกี่ยวกับค่านิยมที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการและเพื่อหาข้อเสนอแนะ แนวทางแก้ไข นอกจากนี้ควรมีการศึกษาวิจัยต่อยอดจากเรื่องนี้ เพื่อหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมข้าราชการในด้านจรรยาบรรณข้าราชการให้ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กัญฐิกา สุระโคตร. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู โรงเรียนขนาดกลาง ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิระวุฒิ สุขผล. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการกับความผูกพันในองค์กรตามความคิดเห็นของพนักงานอุ้มข่มบ่ารงรถยนต์ในจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ชุดิมา ทองคำพันธุ์. (2560). การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล และเทศบาลเมือง ในอำเภอนนทบุรี จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ถาวร อ่อนละอ. (2561). ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- นริศรา จินดาพันธ์. (2559). ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนลำปางกัลยาณี อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์, 3(1), 35-42.
- บงกช ตั้งจิระศิลป์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีในจังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- บุศรา ก้อนทรัพย์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานเทศบาลนครสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุกัญญา สุธรรมวงศ์. (2559). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท มิลเลนเนียม ออโต้ จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สำนักงานภายใน แขวงเซกอง. (2563). แผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แขวงเซกอง 2563. แขวงเซกอง: สำนักงานภายในแขวงเซกอง.
- อารีรัตน์ สีขาว. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ธนาคารกลีกรไทย (มหาชน) ศูนย์ธุรกิจลูกค้า ผู้ประกอบการ 1. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อำนวยพร บำรุงบุญ. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- 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.
- Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory*. (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (2nd ed.). New York: Harper and Row.