



**ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ
จังหวัดเชียงราย**

**Organizational Commitment of Staff at Sridonchai Subdistrict
Municipality, Chiang Khong district, Chiang Rai province**

วรารพร ไชยราช*, เบนุจจ์ พรพอลธรรม, เกริกเกียรติ รสหอมภิววัฒน์, ชูชาติ พิงพอใจ, สามารถ ชื่นเมือง

Waraporn Chairat, Ben Pornpoltam, Krekkreat Roshompiwat,

Chuchat Phuengphorjai and Samarth Chuenmuang

สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก

Pacific Institute of Management Science

Email: waraporn_chai@gmail.com

Received January 23, 2025; Revised September 05, 2025; Accepted November 30, 2025

บทคัดย่อ

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

ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.63$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.75$) รองลงมาคือ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.65$) และน้อยที่สุดคือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.49$) เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความผูกพันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร, พนักงานเทศบาล, เทศบาลตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of organizational commitment of staff at Sridonchai Subdistrict Municipality, Chiang Khong district, Chiang Rai province 2) to compare the organizational commitment of staff at Sridonchai Subdistrict Municipality, Chiang



Khong district, Chiang Rai province according to personal factors. The study population was 53 staff at Sridonchai Subdistrict Municipality, Chiang Khong district, Chiang Rai province, using a questionnaire as a data collection tool. Statistics used in data analysis include percentage, mean and standard deviation, and t-test and F-test values or One-Way-ANOVA analysis.

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

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

บทนำ

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อองค์กร เนื่องมาจากมนุษย์มีความผูกพันต่อองค์กร เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าและสำคัญต่อหน่วยงาน สามารถทำให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ประสบผลสำเร็จได้ เจ้าหน้าที่ในองค์กรที่มีความรู้ ความสามารถ มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน สร้างผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน โดยอุทิศตนให้แก่หน่วยงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ตระหนักรับรู้ และให้ความสำคัญกับงาน ทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่องค์กรต้องตระหนัก และให้ความสำคัญ เพราะองค์กรทุกองค์กรมีความต้องการให้สมาชิกได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ซึ่งกว่าที่องค์กรจะได้คนที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กรนั้น องค์กรต้องใช้งบประมาณและเวลาเป็นจำนวนมาก ในการเลือกสรร ฝึกฝน และพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีความชำนาญและทักษะในการทำงานนั้น ๆ เพราะความรู้และทักษะที่มีเป็นทุนอยู่แล้ว รวมทั้งประสบการณ์ต่าง ๆ ที่บุคคลได้รับมานั้น ไม่อาจใช้งานได้โดยสมบูรณ์ทั้งหมดยังต้องเรียนรู้และพัฒนาต่อไปไม่จบสิ้น ทั้งในรูปของการพัฒนาตนเอง และการพัฒนาตามแผนที่องค์กรกำหนดขึ้น ซึ่งรวมทั้งการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะสำหรับงานเฉพาะบางอย่างและศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ดังนั้นหากองค์กรต้องเสียบุคคลขององค์กรไปไม่ว่าจะด้วยเหตุผลใดก็ตาม นั้นหมายความว่าองค์กรจะต้องเสียงบประมาณไปโดยที่องค์กรได้รับผลตอบแทนไม่คุ้มค่าเพราะว่าเมื่อคนเก่าออกไปจากองค์กรนั้น องค์กรจำเป็นต้องรับคนใหม่เข้ามาทำงานที่แทนคนเก่าที่ออกไป และจะต้องฝึกอบรมและพัฒนาให้มีความรู้ความชำนาญและทักษะเท่าเทียมกับคนเก่าที่ออก ซึ่งในการดำเนินการดังกล่าวขององค์กร จะต้องใช้ทุนทรัพย์และเวลา (เชิดชัย คงวัฒนกุล, 2530: 28) เห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนกำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร

เทศบาลตำบลศรีดอนชัย เดิมได้รับการยกฐานะจากองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนชัย ขึ้นเป็นเทศบาลตำบลศรีดอนชัย ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยและมีผลบังคับใช้ เมื่อวันที่ 24 สิงหาคม 2555 และ



สำนักงานเทศบาลตำบลศรีดอนชัย ตั้งอยู่เลขที่ 239 หมู่ที่ 12 ตำบลศรีดอนชัย อำเภอ เชียงของ จังหวัดเชียงราย ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือของจังหวัดเชียงราย ระยะห่างจากที่ว่าการอำเภอเชียงของไปทางทิศใต้ ประมาณ 15 กิโลเมตร มีพื้นที่ทั้งหมด 94 ตารางกิโลเมตร จำนวนหมู่บ้านในเขตเทศบาลตำบลศรีดอนชัย มีจำนวน 18 หมู่บ้าน โดยมีอำนาจหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชน โดยมุ่งเน้นการบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ส่งให้เกิดผลสำเร็จตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า และที่สำคัญเทศบาลตำบลจะต้องสามารถจัดการบริการที่อำนวยความสะดวกและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของการกระจายอำนาจการปกครองไปสู่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น โดยในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลศรีดอนชัย เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนา การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยกาะนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดและที่มีหน้าที่อำนวยความสะดวกและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในด้านต่าง ๆ จากการถ่ายโอนภารกิจของรัฐบาลตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งความคาดหวังของประชาชนต่อนโยบายด้านการพัฒนากับการมีส่วนร่วมของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลศรีดอนชัยค่อนข้างสูง จึงส่งผลกระทบต่อองค์กรและบุคลากรของเทศบาลตำบลศรีดอนชัย ในด้านภารกิจงานและหน้าที่รับผิดชอบที่เพิ่มมากขึ้น ความมั่นคงในอาชีพ ชั่วญและกำลังใจของบุคลากร ซึ่งอาจมีผลทำให้เทศบาลตำบลศรีดอนชัยต้องสูญเสียบุคลากร ที่มีความรู้ความสามารถขององค์กร ต้องใช้เวลาและงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรใหม่มาทดแทน ส่งผลกระทบต่อการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นตัวแปรหนึ่งที่จะทำให้องค์กรสามารถธำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรต่อไปได้ (เทศบาลตำบลศรีดอนชัย, 2566)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง "ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย" โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร และเพื่อศึกษาความผูกพันของพนักงานในองค์กร ซึ่งผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างแรงจูงใจ เพิ่มความรักและความตั้งใจในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งนำผลการวิจัยไปใช้เป็นองค์ความรู้ในองค์กรเพื่อสร้างการทุ่มเทความรู้และความสามารถในการทำงาน ส่งผลให้พนักงานเต็มใจและมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานตามเป้าหมาย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของจังหวัดเชียงราย
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย ตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดในการวิจัย

ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร



ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจในงานวิจัยด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน การรักษาพนักงาน และการบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Dewi & Izzati, 2025; Rai, Koodamara, & Vidyavathi, 2025) ความผูกพันต่อองค์กรสามารถแบ่งออกเป็นหลายมิติ เช่น ความผูกพันเชิงอารมณ์ (Affective Commitment) ความผูกพันเชิงต่อรอง (Continuance Commitment) และความผูกพันตามหน้าที่ (Normative Commitment) ซึ่งแต่ละมิตินี้มีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานและการตัดสินใจอยู่กับองค์กร (Ming-sopha, Chucheeep, & Samanbutr, 2025) งานวิจัยในบริบทไทยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา โอกาสในการพัฒนาตนเอง สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน (ศรยุทธเสนี & ดั่งทอง, 2025) การศึกษาลักษณะเหล่านี้ช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมของพนักงานเทศบาลในระดับท้องถิ่น และสามารถวางนโยบายเพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่างานวิจัยหลายชิ้นได้ให้ความสนใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ทั้งในบริบทของสถาบันการศึกษาและองค์กรภาครัฐ โดยงานวิจัยส่วนใหญ่พยายามวิเคราะห์ทั้งปัจจัยเชิงบวกและเชิงลบที่ส่งผลต่อความผูกพันดังกล่าว ตัวอย่างเช่น Dewi และ Izzati (2025) ได้ทำการวิเคราะห์วรรณกรรมระบบและชี้ให้เห็นว่าปัจจัยเชิงบริหารและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าจัดการที่ดีและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมสามารถส่งเสริมความรู้สึกผูกพันและความมุ่งมั่นต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญ ในทำนองเดียวกัน Ming-sopha, Chucheeep และ Samanbutr (2025) พบว่าการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความผูกพันของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน การสนับสนุนเชิงบวกและการตอบสนองความต้องการของบุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมความผูกพันเชิงอารมณ์และการมีส่วนร่วมในองค์กร Rai, Koodamara และ Vidyavathi (2025) ได้เสนอว่า ปัจจัยเชิงองค์กร เช่น วัฒนธรรมองค์กร ระบบรางวัล และกลไกจูงใจต่าง ๆ มีผลต่อความผูกพันทั้งในเชิงอารมณ์และความต่อเนื่องของพนักงาน งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของนโยบายและมาตรการภายในองค์กรในการสร้างแรงจูงใจและความมุ่งมั่นของบุคลากร สำหรับบริบทของงานวิจัยในประเทศไทย ศรยุทธเสนี และ ดั่งทอง (2025) ระบุว่าการพัฒนาศักยภาพและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในบุคลากรสายงานพยาบาลศาสตร์ การสร้างโอกาสในการพัฒนาทักษะและส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างความผูกพันในระดับปฏิบัติ

โดยสรุป งานวิจัยเหล่านี้เป็นรากฐานสำคัญในการวิเคราะห์และออกแบบกรอบแนวคิดสำหรับการศึกษาความผูกพันของพนักงานเทศบาลตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย ซึ่งจะช่วยให้อาสาสมัครวิจัยที่มีผลต่อความผูกพันและพัฒนามาตรการเชิงนโยบายหรือเชิงปฏิบัติในการส่งเสริมความมุ่งมั่นและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรได้อย่างเป็นระบบ

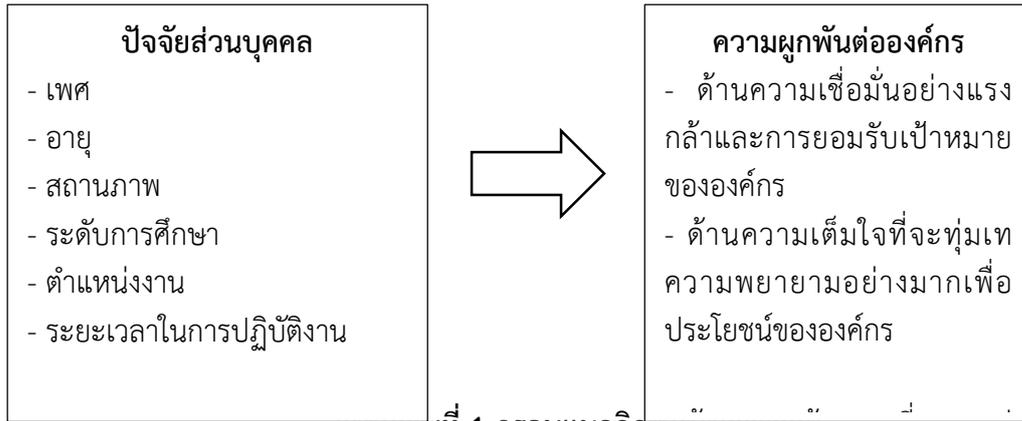
กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

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

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม





แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดทฤษฎีการวิจัย

ระเบียบวิธีในการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้การศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ จากการแจกแบบสอบถาม มีขั้นตอนการวิจัยดังนี้

1. ประชากร คือ พนักงานเทศบาลตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย ประกอบด้วยพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 53 คน ซึ่งผู้วิจัยเก็บข้อมูลทั้งหมด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ได้แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามประเภทตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลศรีดอนชัย ได้ค่าความสอดคล้องแบบสอบถามเท่ากับ 0.95 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.89 ตอนที่ 3 เป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open-ended Form) เพื่อให้ประชากรแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอน ดังนี้ 1) ขอนหนังสือจากสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก เพื่อขอความอนุเคราะห์การเก็บรวบรวมข้อมูลต่อนายกเทศมนตรีตำบลศรีดอนชัย 2) นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปสอบถามกับพนักงาน ซึ่งประกอบไปด้วยพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 53 ชุด และชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย 3) นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ในการจัดทำข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการโดยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ จากนั้นลงรหัสแบบสอบถามและกำหนดตัวเลขแทนค่าข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละข้อแล้วบันทึกข้อมูลประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อวิเคราะห์และหาค่าสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ (Percentage) เสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนร้อยละ 2) วิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำเสนอเป็นตารางโดยภาพรวมและรายด้าน และประกอบกับคำบรรยาย 3) วิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิด โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกันแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยาย 4) วิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน



เทศบาลตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย ตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 เมื่อผลการทดสอบ F มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบรายคู่ภายหลังโดยวิธีการทดสอบ LSD (Least Significant Different)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงรายรายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

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

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

จากตารางที่ 1 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.75$) รองลงมาคือ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.65$) และด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.49$) ตามลำดับ

ผลเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลศรีดอนชัย โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่สำคัญ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เพื่อระบุว่าปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่ ผลการวิเคราะห์ในภาพรวม พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาตามปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง 6 ด้านดังกล่าว ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลศรีดอนชัยเป็นไปในทิศทางที่ค่อนข้างสม่ำเสมอ ไม่ขึ้นอยู่กัเพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ตำแหน่งงาน หรือระยะเวลาการทำงาน ผลลัพธ์นี้สอดคล้องกับทฤษฎีการสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่ระบุว่าปัจจัยเชิงโครงสร้างขององค์กร เช่น นโยบายการบริหารงานบุคคล ระบบ



ค่าตอบแทน และวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานมากกว่าปัจจัยส่วนบุคคล อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในระดับด้านของความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในบางด้าน ซึ่งบ่งชี้ว่ามืองค์ประกอบบางอย่างของความผูกพันที่ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยส่วนบุคคล ตัวอย่างเช่น ด้านอารมณ์ความผูกพันหรือความจงรักภักดีต่อองค์กร อาจแตกต่างกันตามระยะเวลาการทำงานหรือระดับตำแหน่ง เนื่องจากพนักงานที่อยู่ในองค์กรเป็นเวลานานหรือมีตำแหน่งสูง อาจมีความรู้สึกผูกพันและความรับผิดชอบต่อองค์กรมากขึ้น ในขณะที่ด้านเชิงพฤติกรรม เช่น การมีส่วนร่วมในกิจกรรมองค์กร อาจไม่แตกต่างกันอย่างชัดเจนระหว่างกลุ่มเพศหรืออายุ การวิเคราะห์เชิงลึกในเชิงสถิติ เช่น การทดสอบค่าเฉลี่ย (t-test, ANOVA) ช่วยยืนยันว่าแม้ภาพรวมของความผูกพันไม่มีความแตกต่าง แต่ องค์ประกอบย่อยบางด้านของความผูกพันสามารถถูกกำหนดโดยลักษณะเฉพาะของพนักงาน ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับผู้บริหารในการวางแผนพัฒนาบุคลากรและสร้างกลยุทธ์การบริหารความผูกพันให้เหมาะสมกับกลุ่มพนักงานที่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

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

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะพนักงานเทศบาลตำบลศรีดอนชัย มีความหวังใยอย่างจริงจังในความอยู่รอดของเทศบาลตำบลศรีดอนชัย เมื่อได้รับมอบหมายงานจากเทศบาลตำบลศรีดอนชัยอย่างหนึ่ง จะใช้ความรู้ความสามารถ และความทุ่มเทอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จ มีส่วนร่วมในการทำให้องค์กร ประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย อีกทั้งพยายามหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้จริงในงานที่รับผิดชอบ รวมทั้งยินดีทำงานหนัก หากงานนั้นมีความสำคัญต่อเทศบาลตำบลศรีดอนชัย และมีความภาคภูมิใจกับการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ดังที่ Steer (1977) ได้กล่าวว่า ความทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร โดยใช้ความสามารถของพนักงานเองอย่างเต็มศักยภาพ ทุ่มเททุกทิศทั้งแรงกาย แรงใจ เวลา และสติปัญญา อย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ องค์กร โดยพนักงานก็หวังว่าตนเองจะเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ สามารถสร้างชื่อเสียงและเป็นผลดีต่อตัวองค์กร ในภาพรวม

ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะพนักงานเทศบาลภาคภูมิใจในตำแหน่งงานอย่างมาก เพราะได้มาด้วยความรู้ความสามารถ มีความภูมิใจที่บอกกับใคร ๆ ว่าเป็นพนักงานของเทศบาลตำบลศรีดอนชัย ทำงานด้วยความมั่นใจในความมั่นคงขององค์กร หากสภาพการทำงานในปัจจุบันของเปลี่ยนไปเพียงเล็กน้อย ก็ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออกได้ และแม้ว่ามีโอกาสที่รับงานในตำแหน่งเดียวกันนี้กับองค์กรอื่น ก็ยังเลือกทำงานกับเทศบาลตำบลศรีดอนชัยต่อไป เพราะรู้สึกว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และมีการกำหนดเส้นทางงานอาชีพไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้พนักงานสามารถเลื่อนตำแหน่งในระดับสูงขึ้นไปได้ ถ้ามีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่าที่ เทศบาลตำบลศรีดอนชัยให้ ก็ยังคงทำงานกับเทศบาลตำบลศรีดอนชัยต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของหนึ่งฤทัย สร้อยยอดทอง และโชติ บดีรัฐ (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก พบว่าผลการศึกษาด้านความ



ผูกพันต่อองค์กรในเรื่องของความต้องการที่จะคงสถานะเป็นสมาชิกขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทุ่มเทร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรสาเหตุที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากความศรัทธาและภาคภูมิใจในการทำงานเพื่อสนองตอบความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ซึ่งทำให้พวกเขา รู้สึกมีความรักและผูกพันต่อการดำเนินงานขององค์กร นอกจากนี้ พนักงานยังมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน แม้บางครั้งจะพบกับปัญหา แต่ก็สามารถผ่านพ้นอุปสรรคไปได้

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

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความผูกพันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย ที่มีเพศต่างกัน ในภาพรวม พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความผูกพันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ มัทวัน เลิศวุฒิวงศา (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร” พบว่า พนักงานที่มีเพศ แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน 2) พนักงานที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน 3) พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความภักดีแตกต่างกัน

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

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของจังหวัดเชียงราย ที่มีสถานภาพต่างกัน ในภาพรวม พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความผูกพันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ กรกฏ แนนหนา (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลางกรมทรัพยากรน้ำบาดาล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านสถานภาพ เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของจังหวัด เชียงราย ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ในภาพรวม พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความผูกพันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับภัสสร พรหมเขียว (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัด เชียงราย ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ในภาพรวม พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความผูกพันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ อรทัย ปานคำ (2562) ได้ ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา พบว่าผลการเปรียบเทียบสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซี เทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา จำแนกตามตำแหน่งงาน ในรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัด เชียงราย ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ในภาพรวม พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาราย ด้าน พบว่า มีความผูกพันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ อรทัย ปานคำ (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา พบว่าผลการเปรียบเทียบสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีซี เทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ในรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05

สรุป

ผลการศึกษาการวิจัยนี้เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย จำนวน 53 คน และเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้แบบสอบถามเป็น เครื่องมือและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ One-Way ANOVA ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.63$) โดยด้านความเต็มใจ ทুমเทเพื่อองค์กรสูงสุด ($\mu = 4.75$) รองลงมาคือความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกองค์กร ($\mu = 4.65$) และด้าน ความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายองค์กรสูงน้อยที่สุด ($\mu = 4.49$) เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันตามปัจจัยส่วนบุคคลใน ภาพรวมไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่ามีความแตกต่าง ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในบางด้าน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานแต่ละกลุ่มอาจมีแรงจูงใจหรือความผูกพันที่แตกต่าง กันในแง่มุมเฉพาะ การศึกษานี้จึงสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงสำหรับการวางแผนและพัฒนานโยบาย รวมถึงการจัดกิจกรรมเพื่อรักษาและส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนเป็นแนวทางในการสร้างความมั่นคงและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

บรรณานุกรม



- กรกฎ แนนหนา. (2563). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล. *วารสารการบริหารภาครัฐและพัฒนารัฐวิสาหกิจ*, 5(1), 55-70.
- ชุติมา ทองคำพันธุ์. (2560). การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล และเทศบาลเมืองในอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี. *วารสารพัฒนาการบริหารรัฐกิจ*, 6(2), 12-28.
- เชิดชัย คงวัฒนกุล. (2530). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- หนึ่งฤทัย สร้อยยอดทอง & โชติ บดีรัฐ. (2564). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางกระพุ่ม จังหวัดพิษณุโลก. *วารสารบริหารรัฐกิจและการพัฒนา*, 8(2), 45-62.
- นภัสสร พรหมเขียว. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่. *วารสารวิทยาการบริหารรัฐกิจ*, 11(1), 88-102.
- อรทัย ปานคำ. (2562). การศึกษาสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยพะเยา, จังหวัดพะเยา*.
- มัทวัน เลิศวุฒิมงศา. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน: กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิจัยและพัฒนารัฐวิสาหกิจ*, 10(1), 33-50.
- ศรยุทธเสณี, ท., & ดั่งทอง, น. (2025). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายงานพยาบาลศาสตร์ในประเทศไทย. *วารสารการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไทย*, 10(1), 34-52.
- เทศบาลตำบลศรีดอนชัย. (2566). *รายงานข้อมูลทั่วไปและบริหารงานเทศบาลตำบลศรีดอนชัย*. เชียงราย: เทศบาลตำบลศรีดอนชัย.
- Dewi, R., & Izzati, M. (2025). Organizational commitment: A systematic literature review. *Journal of Human Resource Management Studies*, 12(1), 45-60.
- Ming-sopha, S., Chuchee, S., & Samanbutr, P. (2025). Factors influencing university lecturers' organizational commitment in private higher education institutions. *Asian Journal of Educational Research*, 8(2), 112-130.
- Rai, P., Koodamara, R., & Vidyavathi, R. (2025). Organizational culture, reward systems, and employee commitment: Evidence from Indian enterprises. *International Journal of Management Science*, 15(3), 210-225.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. In L. L. Cummings & B. M. Staw (Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol. 1, pp. 75-112). JAI Press.