

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร
ของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองหาด จังหวัดสระแก้ว

จุรีพร แก้วคำภา

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารทั่วไป

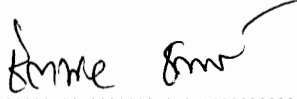
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

เมษายน 2558

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ นางสาวจรีพร แก้วคำภา ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

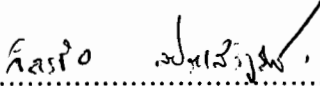


(อาจารย์ชิตพล ชัยมะดัน)

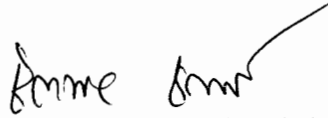
คณะกรรมการควบคุมมาตรฐานงานนิพนธ์



..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

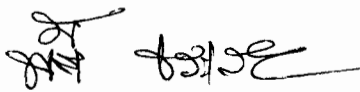


..... กรรมการ
(อาจารย์จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์)



..... กรรมการและเลขานุการ
(อาจารย์ชิตพล ชัยมะดัน)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยบูรพา



..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชญีย์ ธาระเสนา)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองหาด จังหวัดสระแก้ว สำเร็จลงได้ด้วย ความกรุณาจากหลายท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อาจารย์ชิตพล ชัยมะดัน อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยที่ได้กรุณาให้การดูแล ให้คำปรึกษา แนะนำ เสนอแนะ และคอยติดตามงานวิจัยอย่างใกล้ชิดกับข้าพเจ้าอย่างดียิ่ง จึงส่งผลให้การศึกษาวิจัย สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ รม. 11 สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ศูนย์การศึกษาสระแก้ว ที่สำคัญที่สุดคือบิดา มารดา ที่คอยเป็นกำลังใจ ในการศึกษาต่อในระดับหลักสูตรปริญญาโทบริหารบัณฑิต และการวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จลงไม่ได้ หากขาดความร่วมมือจากพนักงานของเทศบาลตำบลคลองหาด ที่ให้ความร่วมมือในการตอบ แบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

จุรีพร แก้วคำภา

56930075: กลุ่มวิชา: การบริหารทั่วไป; รป.ม. (การบริหารทั่วไป)

คำสำคัญ: แรงจูงใจ ความผูกพัน/ เทศบาลตำบลคลองหาด

จूरिพร แก้วคำภา: ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองหาด จังหวัดสระแก้ว (THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG PERSONNEL WORKING FOR KHLONG HAT SUB-DISTRICT MUNICIPALITY) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: ชิตพล ชัยมะดัน, ศศ.ม. 88 หน้า. ปี พ.ศ. 2558.

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองหาด 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองหาด และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองหาด ทำการศึกษาจากพนักงานที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลคลองหาด จำนวน 118 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองหาด พบว่าความผูกพันต่อองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าความเต็มใจ เสียสละผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์กร เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และการยอมรับเป้าหมาย นโยบายการบริหารขององค์กร เป็นลำดับสุดท้าย

ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองหาด พบว่าปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ลักษณะของงานมีแรงจูงใจอยู่อันดับหนึ่ง รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงานความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงาน และความรับผิดชอบตามลำดับ ส่วนปัจจัยค่าจูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีแรงจูงใจอยู่อันดับหนึ่ง รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมการทำงานการบังคับบัญชาความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเงินเดือน และผลตอบแทน และความมั่นคงในการทำงาน ตามลำดับ

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันของบุคลากร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ($r = .796$) ที่นัยสำคัญทางสถิติ .01 เมื่อจำแนกตามปัจจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ($r = .764$) ที่นัยสำคัญทางสถิติ .01 และปัจจัย

ค่าจูนในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ($r = .792$) ที่นัยสำคัญทางสถิติ .01

56930075: MAJOR: PUBLIC ADMINISTRATION (GENERAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: MOTIVATION / COMMITMENT /KHLONG HAT SUB-DISTRICT
MUNICIPALITY

JURIPORN KAEOKHAMPA: THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK
MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG PERSONNEL
WORKING FOR KHLONG HAT SUB-DISTRICT MUNICIPALITY. MAJOR ADVISOR:
CHITTAPOL CHAIMADON, M.A. 89 P. 2015.

The purpose of this study was twofold. First, it aimed at examining organizational commitment of personnel working for Khlong Hat Sub-district Municipality. Also, it attempted to investigate the relationship between the personnel's work motivation and their level of organizational commitment. The subjects participating in this study were 118 working staff at Khlong Hat Sub-district Municipality. A questionnaire was used to collect the data. The statistical tests used to analyze the collected data included frequency, percentage, standard deviation, and Pearson Product Moment Correlation Coefficient.

The results of the study revealed that the subject's level of organizational commitment was found at the highest level. When considering each aspect, the aspect in relation to willingness to dedicate personal benefits to the organization was rated the highest, followed by the aspects relating to maintaining membership of the organization, goal acceptance, administrative policies of the organization, respectively.

In addition, the result was shown that the subject's overall level of work motivation was found at a high level. The subjects rated the aspect in relation to type of work at a high level, followed by the aspects relating to respect and acceptance, work achievement, work advancement, and responsibility, respectively. Also, the subjects rated supporting factors with high means. Specifically, the aspect relating to the relationship with colleagues was rated the highest, followed by work environment, supervision, relationship with supervisor, monthly income and compensation, and job security, respectively.

Furthermore, a statistically significant relationship was found between the subjects' work motivation and their level of organizational commitment at a high level. ($r=.796$) at a significant level of 0.01. When considering each factor, there was a high relationship between the

subjects' motivational factors and their level of organizational commitment ($r=.764$) at a significant level of 0.01. Finally, a high relationship was found between supporting factors at work and the subjects' level of organizational commitment ($r=.792$) at a significant level of 0.01.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	21
ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันขององค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	24
ข้อมูลเกี่ยวกับเทศบาลตำบลคลองหาด	26
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	31
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	41
วิธีการวิจัย.....	41
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	42
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	42
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	43
การเก็บรวบรวมข้อมูล	44
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
เกณฑ์การแปลผล.....	45

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย	46
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	46
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	50
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร	59
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับ ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	63
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	66
สรุปผลการวิจัย	66
อภิปรายผล	67
ข้อเสนอแนะ	68
บรรณานุกรม	70
ภาคผนวก	74
ภาคผนวก ก	75
ภาคผนวก ข	83
ประวัติย่อของผู้วิจัย	88

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนประชากรและครัวเรือน	27
2	สรุปตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย	37
3	จำนวน ร้อยละ ของประชากร จำแนกตามเพศ	46
4	จำนวน ร้อยละ ของประชากร จำแนกตามอายุ	47
5	จำนวน ร้อยละ ของประชากร จำแนกตามสถานภาพสมรส	47
6	จำนวน ร้อยละ ของประชากร จำแนกตามระดับการศึกษา	47
7	จำนวน ร้อยละ ของประชากร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	48
8	จำนวน ร้อยละ ของประชากร จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน	48
9	จำนวน ร้อยละ ของประชากร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	49
10	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสำเร็จของงาน	50
11	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการได้รับการยอมรับนับถือ	51
12	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงาน	51
13	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะของงาน	52
14	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความรับผิดชอบ	53
15	สรุปปัจจัยจูงใจ	54
16	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบังคับบัญชา	54
17	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมการทำงาน ...	55
18	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	56
19	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	56
20	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของเงินเดือนและผลตอบแทน ...	57
21	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความมั่นคงในการทำงาน	58
22	สรุปปัจจัยค้ำจุน	58
23	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการยอมรับเป้าหมาย นโยบายการบริหารขององค์กร	59

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
24	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเต็มใจ เสียสละ ผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์กร.....	60
25	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการรักษา ความเป็นสมาชิกขององค์กร	62
26	สรุปความผูกพันต่อองค์กร.....	63
27	สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์กร	63
28	สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์กร	64
29	สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์กร	65

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในบรรดาทรัพยากรพื้นฐานในการบริหารงานซึ่งประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ สิ่งของ และวิธีการจัดการนั้น คนถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในกระบวนการบริหาร สำหรับการบริหารงานบุคคล หรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งกำลังคนที่เหมาะสมที่สุดกับงาน และใช้ทรัพยากรกำลังคนนั้นให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดตามเป้าหมายที่กำหนดไว้รวมถึงการบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพให้มีปริมาณเพียงพอ (อัจฉรา ทับขัน, 2553)

คนหรือบุคลากรในองค์การจัดเป็นทุนขององค์การที่มีความสำคัญยิ่ง และมีบทบาทต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของหน่วยงาน การดำเนินกิจการใด ๆ ขององค์การจะประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับการทำงานของบุคลากรเป็นสำคัญ ถึงแม้ว่าจะมีวัสดุอุปกรณ์ทันสมัยเพียงใดก็ตาม จะไม่สามารถดำเนินการได้หากขาดบุคลากรที่มีความสามารถ มีจิตใจผูกพันต่อองค์การ การเสริมสร้างความรู้สึผูกพันต่อองค์การให้เกิดแก่บุคลากร นับว่าเป็นสิ่งที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาไม่ควรละเลย แต่จำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยสำคัญในการนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้นความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์การจึงขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์การ จึงอาจกล่าวได้ว่าการผสมผสานผลประโยชน์ระหว่างองค์การและบุคคลนั้นจำเป็นที่ทั้งสองฝ่ายต้องมีความจริงใจต่อกัน กล่าวคือ เมื่อบุคคลเข้ามาอยู่ในองค์การก็หวังที่จะได้พบกับสภาพแวดล้อมที่ดี เอื้ออำนวยให้เขาสามารถใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่และสามารถตอบสนองต่อความพึงพอใจของตนเองได้ หากองค์การใดก็ตามสามารถทำให้บุคคลก้าวไปถึงเป้าหมายของเขาที่ตั้งไว้ บุคคลนั้นก็ย่อมต้องการที่จะทำงานอยู่ในองค์การนั้นต่อไป ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ และทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างสุดความสามารถ แต่ในทางตรงข้ามหากองค์การใดไม่สามารถสนองตอบต่อความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลได้ ความผูกพันต่อองค์การย่อมเกิดขึ้นได้ยากและอาจส่งผลต่อองค์การได้ (สมคนย์ เกษมสำราญ, 2551)

การที่องค์การจะได้คนดีมีคุณภาพเข้าทำงานในองค์การจะต้องใช้ทุนทรัพย์และสูญเสียเวลาจำนวนมากนับ ตั้งแต่ขั้นตอนการสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง ฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อให้เกิดความรู้ความสามารถความชำนาญตลอดจนทักษะที่ดีที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

ของบุคคลนั้นและเป็นประโยชน์ต่อการที่จะทำให้องค์กรสามารถบรรลุภารกิจได้ ซึ่งกระบวนการต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเป็นการลงทุนขององค์กรทั้งสิ้น ดังนั้น สิ่งที่องค์กรจะต้องคำนึงถึงอยู่เสมอก็คือทำอะไรจึงจะสรรหาคนดีมีฝีมือมาอยู่กับองค์กรและเมื่อได้มาแล้วจะอย่างไรจึงจะพัฒนาเข้าให้ดียิ่งขึ้น พร้อมทั้งจงใจให้เขาอุทิศกำลังกายกำลังใจและกำลังสติปัญญาให้แก่งานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งไว้และทำอะไรจึงจะรักษาบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ไว้กับองค์กรให้ยาวนานที่สุด

ความผูกพันของพนักงาน เป็นทัศนคติของพนักงานทั้งที่แสดงออกถึงความคิดความรู้สึกรับรู้และการเรียนรู้ของพนักงานที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์และความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อองค์กรพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะมีพฤติกรรมการตระหนักถึงความสำคัญและมีแรงบันดาลใจต่อบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานในเชิงพัฒนา และจะมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งช่วยทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจและความร่วมมือซึ่งกันและกัน เพื่อการสร้างสรรค์ปรับปรุง และพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน โดยส่งผลต่อผลิตภาพและคุณภาพขององค์กรบุคลากรทุกส่วนในองค์กรมีบทบาทหน้าที่ในการสร้างพัฒนาและรักษาสัมพันธภาพที่ดีซึ่งกันและกันเพื่อสร้างสรรค์ความผูกพันของพนักงานให้มีต่อองค์กรพนักงานทุกคนที่มีความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) และความสุขในการทำงานนั้นเชื่อว่ามีความผูกพันกับองค์กร (Organizational engagement) เสมอไป ดังนั้นการสร้างความผูกพันของพนักงาน (Employee engagement) จึงเป็นวิธีการหนึ่งซึ่งช่วยทำให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กรได้ (พรินทร์ชา สมานสินธุ์, 2554)

แรงจูงใจของมนุษย์มีมากมายหลายอย่างเราถูกจูงใจให้มีการกระทำหรือพฤติกรรมหลายรูปแบบ และในฐานะที่เป็นสัตว์สังคม คนยังต้องการมีอารมณ์ผูกพันและอยู่รวมกลุ่มกับผู้อื่นแรงจูงใจจึงมีความสำคัญและเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการที่จะรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ให้ปฏิบัติงานและอยู่กับองค์กรในระยะยาว และเมื่อพนักงานได้รับการตอบสนองจากการสร้างแรงจูงใจนั้นย่อมส่งผลให้บุคลากรนั้นเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ และด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะส่งผลทำให้ผลการปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่องค์กร

เทศบาลตำบลคลองหาดได้ยกฐานะจากองค์การบริหารส่วนตำบลคลองหาดตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเมื่อวันที่ 26 ตุลาคม พ.ศ. 2552 มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วยสภาเทศบาลตำบลและนายกเทศมนตรี มีเนื้อที่ประมาณ 56,250 ไร่ หรือ 90 ตารางกิโลเมตร ลักษณะภูมิประเทศมีพื้นที่ราบภูเขาและมีที่ราบลุ่มเพียงเล็กน้อยเหมาะสมกับการปลูกพืชไร่

ปัจจุบันเทศบาลตำบลคลองหาดมีพนักงานรวมทั้งสิ้น 118 คน ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการ 13 คน ลูกจ้างประจำ 1 คน พนักงานจ้างตามภารกิจ 21 คน พนักงานจ้างทั่วไป 17 คน พนักงานจ้างเหมา 66 คน (เทศบาลตำบลคลองหาด, 2557) โดยมีข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ข้าราชการครู พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานจ้างเหมา เป็นผู้ปฏิบัติงานหรือ ดำเนินการตามนโยบายที่คณะผู้บริหารกำหนด ฉะนั้นจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงาน เพื่อการพัฒนาองค์กร ที่จะต้องมีบุคลากรที่มีความตั้งใจ มีความผูกพันต่อองค์กร พร้อมทั้งจะ เสียสละ ทำให้เกิดประสิทธิภาพมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ความพร้อมในปัจจุบันต่าง ๆ ของ บุคลากร โดยเฉพาะการที่พนักงาน และเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในด้านการยอมรับ เป้าหมาย ค่านิยม และความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กรรวมถึงความปรารถนา ที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ปัจจุบันการให้บริการประชาชนส่วนใหญ่มีความล่าช้า การประสานงานระหว่างกองหรือส่วนต่าง ๆ บางครั้งมีความขัดแย้งหรือผลักระความรับผิดชอบ พนักงานผู้ปฏิบัติงานระดับล่างมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นน้อย พนักงานขาดความรู้สึกว่า ตนเองเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน จึงส่งผลให้ขาดความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองให้มีบริการ ที่ดี มีคุณภาพ

จากสภาพปัญหาและความสำคัญที่กล่าวมาในข้างต้นจึงเป็นเหตุจูงใจให้ผู้วิจัยสนใจที่จะ ศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรเทศบาลตำบลคลองหาด จังหวัดสระแก้ว ซึ่งข้อมูลนี้เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารผู้บริหารเทศบาลตำบลคลองหาด เพื่อใช้เป็น แนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการบริการเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล เกิดประสิทธิภาพสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริงต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

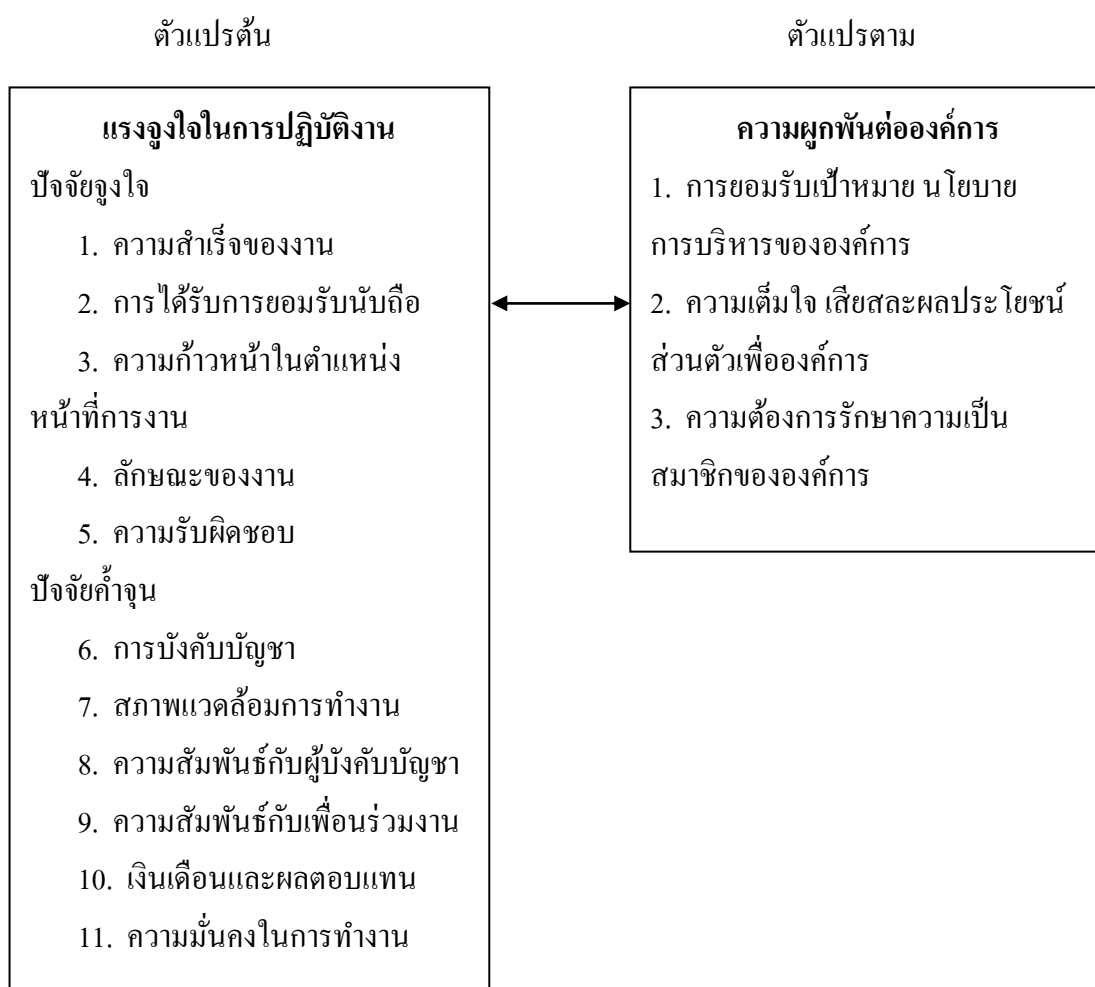
1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองหาด
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองหาด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันของ บุคลากรที่มีต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองหาด

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
2. ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ประกอบไปด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มาเป็นตัวแปรต้นในการศึกษาครั้งนี้ สำหรับตัวแปรตามผู้วิจัยได้นำแนวคิด ความผูกพันต่อองค์กรของ Steers (1977) ประกอบด้วย การยอมรับเป้าหมาย นโยบาย การบริหารขององค์กร ความเต็มใจ เสียสละผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์กร ความต้องการรักษา ความเป็นสมาชิกขององค์กร มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองหาด
2. ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองหาด

3. ทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองหาด

4. ข้อมูลที่ได้นำไปใช้เพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร การวางแผนพัฒนาบุคลากร สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงานของเทศบาลตำบลคลองหาด

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองหาด จังหวัดสระแก้ว ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการศึกษา ดังนี้

1. ด้านเนื้อหา ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ศึกษาปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย การบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือนและผลตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน ศักยภาพความผูกพันของบุคลากร ใน 3 ด้าน คือ การยอมรับเป้าหมาย นโยบายการบริหารขององค์กรความเต็มใจ เสียสละผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์กร ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

2. ด้านประชากร ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรเทศบาลตำบลคลองหาด จำนวนทั้งสิ้น 118 คน (เทศบาลตำบลคลองหาด, 2557)

3. ด้านระยะเวลา ผู้ศึกษาได้เริ่มดำเนินการศึกษาวิจัยในช่วง เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2557-เมษายน พ.ศ. 2558

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางที่ดีโดยแสดงออกมาในรูปแบบของการปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพราะมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กรและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ การมีส่วนร่วมและต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความภาคภูมิใจในองค์กรของตนเอง และจะมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร รวมถึงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเสมอ

การยอมรับเป้าหมายขององค์กร หมายถึง เป้าหมายขององค์กรมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันกับเป้าหมายในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร

ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ใช้ความรู้ ความสามารถ รวมถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ ความสามารถ และเวลาอย่างเต็มที่ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ

ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ หมายถึง ความคิดและความเชื่อว่างค์การเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง ที่จะต้องรักษาชื่อเสียงขององค์การและมีความปรารถนาที่จะทำงานในองค์การให้นานที่สุด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงกระตุ้นพฤติกรรมให้แต่ละบุคคลใช้ความสามารถในการทำงานไปสู่เป้าหมายอันจะนำมาซึ่งความพึงพอใจในการทำงาน มีความภาคภูมิใจในการทำงานและเพลิดเพลินสนุกสนานกับการปฏิบัติงาน เกิดความพอใจและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุด ด้วยความเต็มใจ และบรรลุผลตามวัตถุประสงค์

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การ ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดีเป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานชิ้นนั้น ๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานในการเลื่อนตำแหน่งพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขึ้นเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรมให้โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น

1.4 ลักษณะของงาน (Type of work) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยลำพังแต่ผู้เดียว และไม่เกิดความเลื่องในขณะปฏิบัติงาน

1.5 โอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

1.6 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดีไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

2. ปัจจัยค้ำจุน เป็นองค์ประกอบที่ไม่ใช่เกี่ยวกับตัวงาน โดยตรงแต่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจแต่สามารถทำให้บุคลากรพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่จะปฏิบัติงานได้คือ

2.1 การบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง หลักการปกครองของผู้บังคับบัญชาว่าปกครองลูกน้องด้วยความมีเหตุผลยุติธรรม ไม่ใช่อารมณ์หรือเอาความคิดเห็นส่วนตัวเป็นใหญ่ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น

2.2 นโยบายบริหาร (Policy and administration) หมายถึง ความรู้สึกรู้ใจต่อนโยบายการบริหารงานมีการชี้แจงนโยบายการทำงานและปัญหาที่เกิดจากการทำงานสม่ำเสมอ มีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างยุติธรรม

2.3 สภาพการทำงาน (Working condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความเหมาะสมบรรยากาศการทำงานมีความอบอุ่นและทำงานอย่างมีความสุข

2.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with superiors) หมายถึง การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองเข้ากันได้กับผู้บังคับบัญชา

2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relation with peers) หมายถึง การสามารถเข้ากันกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ไม่ทะเลาะเบาะแว้ง ไม่ขัดแย้งขัดขาน

2.6 ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง การมีความรู้สึกมั่นคงในชีวิตไม่ต้องกลัวว่าจะถูกไล่ออกจากงานโดยง่าย

2.7 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมคุ้มค่ากับปริมาณงานที่ได้ทำ และมีการเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรมเหมาะสมกับความสามารถสมาชิกขององค์กรและตัวองค์กรเอง

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองหาด จังหวัดสระแก้ว ผู้วิจัยได้ศึกษาและค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับหัวข้อดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันขององค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
4. ข้อมูลเกี่ยวกับเทศบาลตำบลคลองหาด
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถานได้ให้ความหมายของคำว่า “ความ” หมายถึง เรื่องเช่น เนื้อความ เกิดความ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546, หน้า 231) และได้ให้ความหมายของคำว่า “ผูกพัน” หมายถึงมีความเป็นห่วงกังวลเพราะรักใคร่ก่อให้เกิดพันธะที่จะต้องปฏิบัติตาม (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546, หน้า 741) องค์กรศูนย์รวมกลุ่มบุคคลหรือกิจการที่ประกอบกันขึ้นเป็นหน่วยงานเดียวกัน เพื่อดำเนินกิจการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือในตราสารจัดตั้งซึ่งอาจเป็นหน่วยงานของรัฐเช่นองค์การของรัฐบาลหน่วยงานเอกชน เช่นบริษัทจำกัดสมาคมหรือหน่วยงานระหว่างประเทศเช่นองค์การสหประชาชาติ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546, หน้า 1321) จึงกล่าวได้ว่าความหมายของความผูกพันต่อองค์กร น่าจะหมายถึง การเกิดความกังวลรักใคร่ ในหน่วยงานที่ปฏิบัติ ซึ่งก่อให้เกิดพันธะที่จะต้องปฏิบัติตาม

มีผู้ให้คำจำกัดความของความผูกพันต่อองค์กรไว้หลากหลายสอดคล้อง และใกล้เคียงกัน โดยสรุปได้ ดังนี้

เกตุณภัต เมธีกสิวัฒน์ (2555, หน้า 11) สรุปได้ว่า ความผูกพันทุ่มเทของพนักงานคือ การที่พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างทุ่มเทและช่วยเหลือองค์กรในทุกด้านเพื่อความสำเร็จขององค์กรและจากคำนิยามความผูกพันทุ่มเทของพนักงาน

ที่ยังไม่สามารถหาข้อสรุปได้ว่า ความผูกพันของพนักงานเป็นเรื่องของทัศนคติอารมณ์หรือพฤติกรรมส่งผลทำให้การศึกษาเรื่องความผูกพันทุ่มเทกลายเป็นเรื่องที่ทำความเข้าใจได้ค่อนข้างยากแต่หากมีการกำหนดขอบเขตที่ความผูกพันทุ่มเทของพนักงานแยกย่อยลงไปให้มีความเฉพาะมากยิ่งขึ้นก็จะช่วยให้สามารถทำความเข้าใจแนวคิดความผูกพันทุ่มเทได้ง่ายขึ้น เช่นกัน

เฉกเช่นเดียวกับ แนวคิดความพึงพอใจ ที่ได้มีการแบ่งขอบเขตเป็นความพึงพอใจที่พนักงานมีต่องาน (Job satisfaction) และความพึงพอใจที่พนักงานมีต่อองค์กร (Organization satisfaction) ทำให้ผู้ต้องการศึกษาเรื่องความพึงพอใจสามารถกำหนดตัวแปรต่าง ๆ ที่ใช้วัดความพึงพอใจได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

ชาญวุฒิ บุญชม (2553, หน้า 7) สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคลากรในองค์กรต่อองค์กรยินดีจะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนและส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์กรได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ซึ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรประกอบไปด้วยความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรการยอมรับเป้าหมายและนโยบายการบริหารขององค์กรการทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรความห่วงใยในอนาคตขององค์กรและความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

ฉัตรภูพันธ์ เจริญนนท์ (2551, หน้า 105-107) กล่าวว่าความผูกพันกับองค์กร (Organization commitment) หมายถึง ทัศนคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์กรซึ่งเขายินดีที่จะมีส่วนร่วมเป็นสมาชิกและไม่เต็มใจที่จะจากองค์กรไปโดยนักวิชาการได้อธิบายความผูกพันระหว่างบุคคลและองค์กรจาก 2 มุมมองคือ

1. ความผูกพันอย่างต่อเนื่อง (Continuance commitment) หรือที่เรียกว่า Side-bets orientation พนักงานมีแนวโน้มจะอยู่กับองค์กรเนื่องจากเขาไม่สามารถจะออกไปได้ด้วยตัวเองเช่นเขาอาจจะสูญเสียเวลาแรงพยายามประโยชน์ที่จะได้รับถ้าเขาออกจากองค์กรไป

2. ความสอดคล้องของเป้าหมายระหว่างบุคคลและองค์กร (Individual-organization goal congruence orientation) หรือที่เรียกว่า มโนทัศน์ที่บุคคลพร้อมที่จะยอมรับ (Affective commitment) และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของตนและองค์กรซึ่งมีความสอดคล้องกัน โดยบุคคลจะยังคงปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรเนื่องจากปัจจัยสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

- 2.1 มีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 2.2 มีความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร
- 2.3 ความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

นันทนา พึ่งทอง (2555, หน้า 13) สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การมีส่วนร่วมของบุคลากรที่ที่ต่อองค์กรและค่านิยมขององค์กร ครอบคลุมถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบ มีความจงรักภักดี กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน เต็มใจเสียสละ โดยแสดงออกทาง พฤติกรรมในการยอมรับนโยบายเป้าหมายและมาตรฐานการปฏิบัติ พร้อมทั้งจะทุ่มเทแรงกายแรงใจ ผสมผสานกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่มีอยู่ทั้งหมด ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายให้ได้ และรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กรให้นาน

ปรัชญา วัฒนจัง (2549) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่แสดงออก ซึ่งสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์กรยิ่งบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นมาเท่าไร แนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กรไปก็ลดน้อยลงไปเท่านั้น โดยมีแนวความคิดว่าความผูกพันต่อ องค์กรนั้นประกอบด้วย 3 มิติ มิติแรกคือความผูกพันด้านจิตใจมีมุมมองว่าคนอยู่ทำงานกับ องค์กรโดยไม่ลาออกไปเพราะความต้องการของเขาเอง (Want) ส่วนมิติที่สองคือความผูกพันด้าน การคงอยู่กับองค์กรนั้นมีมุมมองว่าคนต้องอยู่กับองค์กรเพราะเขามีความจำเป็นต้องอยู่กับ องค์กรต่อไป (Need to) ส่วนมิติที่สามมีมุมมองว่าความผูกพันหรือรักษาสมาชิกภาพกับองค์กรไว้ เพราะเขารู้สึกว่าเขาต้องอยู่ (Ought to) กับองค์กรต่อไป

พรทิพย์ ไชยฤกษ์ (2555, หน้า 20) สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร หมายถึงทัศนคติทางบวกของบุคลากรมีความเชื่อมั่นความศรัทธาต่อองค์กรมีความผูกพันและ เข้าร่วมกับองค์กรพร้อมตกลงใจที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้นนั้นเป็นความเต็มใจที่จะพยายามอย่าง สุดความสามารถเพื่อนายจ้างและทำงานอยู่ในองค์กรแม้องค์กรจะอยู่ในภาวะที่ย่ำแย่

พิรินทร์ชา สมานสินธุ์ (2554, หน้า 16) สรุปได้ว่าความผูกพันองค์กร หมายถึง ความรู้สึกจงรักภักดีการแสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรความเชื่ออย่างแรงกล้าความเต็มใจ ที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างต่อเนื่องของสมาชิกภายในองค์กรที่ส่งผลให้มีพฤติกรรมใน การปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจในรูปแบบของการลงทุนทางกายและกำลังสติปัญญาและ มีความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรเพื่อสร้างสรรค์ให้องค์กรมี สภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นทั้งมีความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กรเปรียบเสมือนเป้าหมายของ ตนเองปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรไว้

อดิศร เงินสอาด (2552, หน้า 7) ได้ให้คำนิยามความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดของบุคลากรที่มีความเชื่อถือนับถือและยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมายของ องค์กรมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในฐานะตัวแทนขององค์กรและมีความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

Kanter (1968 อ้างถึงใน อติสร เงินสอาด, 2552, หน้า 7) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่าเป็นความตั้งใจของคนในองค์กรที่จะใช้พลังงานและความจงรักภักดีเพื่อการทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายโดยการผสมผสานระหว่างจุดมุ่งหมายขององค์กรกับจุดมุ่งหมายของบุคคลให้เป็นจุดมุ่งหมายเดียวกัน โดยไม่มีความคิดที่จะลาออกจากองค์กรเพราะองค์กรมีการเพิ่มรายได้มีอิสระในวิชาชีพและมีมิตรสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

จากความหมายดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางที่ดีโดยแสดงออกมาในรูปแบบของการปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรเพราะมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กรและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจการมีส่วนร่วมและต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความภาคภูมิใจในองค์กรของตนเองและจะมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรรวมถึงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเสมอ

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญยิ่งต่อองค์กรในประเด็นดังต่อไปนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถให้ทำนายอัตราการเข้าออก ลาออกและการเปลี่ยนงาน (Turnover) ได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรมีแนวคิดที่ครอบคลุมมากกว่า กล่าวคือความผูกพันต่อองค์กรสามารถสะท้อนถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรซึ่งมีลักษณะที่ยาวนานกว่าความพึงพอใจ

2. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสำคัญอย่างหนึ่งในการทำนายแรงจูงใจในการเข้างานของพนักงาน และเป็นแรงผลักดันให้พนักงานในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เนื่องจากความรู้สึกในความเป็นเจ้าของร่วมภายในองค์กร

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เนื่องจากเมื่อพนักงานเกิดความผูกพันกับงานย่อมทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับงานและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ส่งผลให้องค์กรสามารถที่จะบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

4. ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

พิชิต เทพวรรณ (2554, หน้า 176) ให้ความสำคัญความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Commitment) จะมุ่งมั่นให้เกิดกับองค์กรโดยองค์กรต่าง ๆ ต้องการให้พนักงานมีทั้งความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรและความผูกพันในงานของพนักงานเนื่องจากความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์กับอัตราลาออก (Turnover rate) ถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

อัตราการลาออกก็จะต่ำในขณะที่ความผูกพันในงานของพนักงานจะมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงานซึ่งถ้าพนักงานมีความผูกพันในงานสูงอัตราการขาดงานก็จะต่ำดังนั้นองค์การจึงต่างให้ความสำคัญกับความผูกพันใน 2 ลักษณะทั้งความผูกพันในงานของพนักงาน (Employee engagements) และความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ (Employee commitment) จากแนวคิดเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์การดังกล่าวมาแล้ว The gallup organization ได้ศึกษาความผูกพันของพนักงานและได้แบ่งประเภทของพนักงานไว้ 3 ประเภทคือ

1. พนักงานที่มีความผูกพันในงาน (Engaged) คือพนักงานที่ทำงานด้วยความเต็มใจ ตั้งใจและคำนึงถึงองค์การ
2. พนักงานที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันในงาน (Not-engaged) คือพนักงานที่ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงานและ/หรือทำงานโดยไม่ตั้งใจ
3. พนักงานที่ไม่มีความผูกพันในงาน (Actively disengaged) คือพนักงานที่ไม่มีความสุขในการทำงาน

ยูนิตย์ วสุพลเศรษฐ์ (2547) กล่าวว่า ความผูกพันเป็นสิ่งที่สำคัญเพราะสามารถทำให้เกิดประโยชน์ที่ตามมาแก่องค์การมากมาย ดังนี้

1. ลดอัตราการขาดงานจากทฤษฎีทางพฤติกรรมศาสตร์มีความเชื่อว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำเช่นจากการศึกษาพบว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจ และส่งผลทางอ้อมต่อขวัญกำลังใจซึ่งจะช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายง่ายขึ้นในทางตรงกันข้ามพนักงานที่มีความผูกพันต่ำจะมีความผูกพันกับสิ่งอื่น ๆ แทน เช่น งานอดิเรก ครอบครัวกีฬา เป็นต้น พนักงานที่มีความผูกพันสูงจะมีเป้าหมาย และคำนึงอย่างแท้จริงขององค์การ และมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมกับกิจกรรมขององค์การ
2. ลดอัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงานนักวิชาการเชื่อว่าความผูกพันต่อองค์การจะมีความสัมพันธ์สูงต่อการเปลี่ยนงานของพนักงานถือเป็นตัวทำนายการลาออกซึ่งสอดคล้องตามความหมายของความผูกพันต่อองค์การที่หมายถึงความปรารถนาหรือความต้องการของพนักงานที่จะทำงานกับองค์การให้บรรลุเป้าหมายและไม่มีความต้องการจะโยกย้ายเปลี่ยนไปทำงานกับองค์การอื่นซึ่งความผูกพันต่อองค์การจะมีความสัมพันธ์ในทางลบหรือทางตรงกันข้ามกับการลาออกนั่นคือพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีความคิดที่จะลาออกต่ำมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์การนานกว่า

3. ทำให้การปฏิบัติงานดีขึ้นพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความเต็มใจจริงใจในการพยายามทำงานเพื่อองค์กรซึ่งความพยายามอาจจะโยงถึงการปฏิบัติงานที่แท้จริง ถึงแม้ว่าความพยายามไม่สามารถรับประกันได้อย่างเพียงพอถึงการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดในกรณี ที่พนักงานนั้นขาดความสามารถหรือเข้าใจธรรมชาติของงานที่ได้รับมอบหมายนั้นคือความผูกพันต่อองค์กรอาจไม่ได้ส่งผลหรือเป็นตัวตัดสินระดับการปฏิบัติที่ชัดเจนแน่นอนนักเพราะ การปฏิบัติงานที่แท้จริงมีปัจจัยหลายอย่างที่ใช้ประกอบการตัดสินเช่นการจูงใจความพึงพอใจ ความสามารถ เป็นต้น

4. การบรรลุเป้าหมายขององค์กรพนักงานจะมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร นักวิชาการกล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นชีวิตที่ดีต่อประสิทธิภาพขององค์กรเพราะต้องการ อยู่ร่วมกับองค์กรทำงานตามที่ได้รับผิดชอบจนสามารถบรรลุเป้าหมายสำเร็จ

อดิศร เงินสอาด (2552, หน้า 10) พบว่าความผูกพันองค์กรเปรียบเสมือนเป็นตัวกระตุ้น ให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลซึ่งสรุปความสำคัญของ ความผูกพันต่อองค์กรได้ดังนี้

1. ความผูกพันองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจางานได้ดีกว่า ความพึงพอใจในงาน
2. ความผูกพันองค์กรเป็นความรู้สึกเหมือนเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกันของสมาชิก ทำให้เป็นแรงผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานในองค์กรอย่างเต็มที่
3. ความผูกพันองค์กรเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กร กับเป้าหมายขององค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้
4. ความผูกพันองค์กรมีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ องค์กร
5. ความผูกพันองค์กรช่วยลดการควบคุมจากภายนอกซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิก ในองค์กรมีความรักและความผูกพันองค์กรของตนเอง

สรุปความผูกพันต่อองค์กรเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้สมาชิกในองค์กร ได้มีเป้าหมาย ในการทำงานร่วมกันร่วมกันคิดร่วมกันทำร่วมแก้ปัญหาและพัฒนาและร่วมยินดีในผลสำเร็จ ของงานอย่างมีคุณภาพเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2554 อ้างถึงใน อดิศร เงินสอาด, 2552, หน้า 14) กล่าวว่า องค์กรประกอบส่วนหนึ่งที่ส่งผลต่อความผูกพันคือคุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน ได้แก่ ขอบเขตของงาน ความท้าทายของงานความเข้าใจบทบาทหน้าที่งานความพึงพอใจ ในตัวงานความพึงพอใจ

ในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาและความพึงพอใจในระบบการเลื่อนตำแหน่ง จะมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

Mowday (1982 อ้างถึงใน อดิศร เงินสอาด, 2552, หน้า 14) ได้ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Affective commitment) ประกอบด้วย 4 ปัจจัยคือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics)
2. คุณลักษณะงาน (Job characteristics)
3. ประสบการณ์การทำงาน (Work characteristics)
4. คุณลักษณะโครงสร้าง (Structural characteristics)

นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันมากที่สุดคือประสบการณ์การทำงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการตอบสนองทางสภาวะจิตใจของพนักงานได้รับการตอบสนอง เช่น การได้รับความสะดวกสบายภายในองค์กร เป็นต้น

อวยพร ประพทธีธรรม (2537) ได้กำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันไว้ ดังนี้

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ การศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานระดับตำแหน่ง
2. ปัจจัยรางวัลตอบแทนภายในงาน ได้แก่ ความอิสระของงาน ความสำคัญของงาน ความท้าทายของงาน
3. ปัจจัยรางวัลตอบแทนภายนอกงาน ได้แก่ การช่วยเหลือและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน โอกาสความก้าวหน้า

Sheldon (1971 อ้างถึงใน อดิศร เงินสอาด, 2552, หน้า 14) เห็นว่าองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรจะเกี่ยวข้องกับอายุเพศระยะเวลาการทำงานในองค์กรระดับตำแหน่ง รวมถึงปัจจัยที่เป็นประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงานดังนี้

1. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ
2. ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานซึ่งมีส่วนผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพ
3. การพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในอาชีพ

Steers (1982 อ้างถึงใน อดิศร เงินสอาด, 2552, หน้า 14) เสนอแบบจำลองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งแบบจำลองออกเป็น 3 ส่วนคือ

1. ปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กร
2. ความผูกพันต่อองค์กร
3. ผลของความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรนั้น Steers ได้แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มคือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics) ได้แก่

- 1.1 เพศ
- 1.2 อายุ
- 1.3 สถานภาพสมรส
- 1.4 ระดับการศึกษา
- 1.5 ตำแหน่งงาน
- 1.6 อายุการทำงาน
- 1.7 องค์ประกอบส่วนบุคคลอื่น ๆ เช่น รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ความมีจริยธรรมในการทำงาน เป็นต้น

2. ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน (Job characteristics) หมายถึง สภาพของงานที่แต่ละบุคคล
รับผิดชอบปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไรซึ่งประกอบด้วย

- 2.1 ความเป็นอิสระในงาน
- 2.2 ความหลากหลายในงาน
- 2.3 ความประจักษ์ในงาน
- 2.4 ผลย้อนกลับของงาน
- 2.5 โอกาสได้พบปะสังสรรค์กับผู้อื่น
- 2.6 โอกาสความก้าวหน้าในงาน

3. ประสบการณ์จากการทำงานในองค์กร (Work experience) หมายถึง สิ่งที่บุคคล
ได้รับทราบและเรียนรู้เมื่อเข้าไปทำงานในองค์กรได้แก่

- 3.1 ความพึงพอใจขององค์กร
- 3.2 ความสำคัญของคนที่มิต่อองค์กร
- 3.3 ความรู้สึกที่ได้รับผลตอบแทนอย่างยุติธรรม
- 3.4 การมีส่วนร่วมในสังคม

ปัจจัยกำหนดและผลของความผูกพันต่อองค์กรอธิบายดังนี้

1. บุคลากรที่มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้ม
ที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรในระดับสูง
2. บุคคลที่มีความผูกพันในระดับสูงมักจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงอยู่
ต่อไปเพื่อทำงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใส
3. จากความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กรอาจคาดหวังไว้ว่าบุคคลซึ่ง

มีความผูกพันในระดับสูงจะเต็มใจใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร
ซึ่งในหลาย ๆ กรณีความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าคนอื่น

4. โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร
บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะรู้สึกมีส่วนร่วมมากขึ้นและมองเห็นแนวทาง
ที่จะทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

1. ทฤษฎีปัจจัยสองประการของ Herzberg (1959 อ้างถึงใน อดิสร เงินสอาด, 2552,
หน้า 10) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบซึ่งเป็นสาเหตุที่จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน
ที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมี 2 องค์ประกอบคือ

1.1 องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ (Motivated factors)

เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับตัวงานและความสำเร็จก้าวหน้าในงานดังนี้

1.1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงาน
ได้เสร็จ และประสบผลสำเร็จอย่างดีมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกัน
ปัญหาที่จะเกิดขึ้นและการแสดงสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ส่งผลให้เห็นผลงานของบุคคลนั้น

1.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับ
นับถือจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานผู้มาขอรับคำปรึกษาบุคคลในหน่วยงานหรือจากบุคคล
อื่นทั่วไป ซึ่งการยอมรับนี้อาจจะเป็นการยกย่องชมเชย อย่างไรก็ตาม การได้เลื่อนขั้นตำแหน่ง
หรือได้รับเงินรายได้เพิ่มขึ้นก็จัดอยู่ในลักษณะของการยอมรับนับถือเช่นกันแต่เป็นการยอมรับ
ในระดับรองลงไป

1.1.3 ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีที่บุคคล
มีต่อลักษณะของงานเช่นอาจเป็นงานประจำหรือเป็นงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือ
เป็นงานที่ง่ายหรือยากเกินไป

1.1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับ
มอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่

1.1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง
การเปลี่ยนแปลงสถานะหรือตำแหน่งในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนก
หนึ่งขององค์กร โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะแต่เป็นเพียงการเพิ่ม โอกาสให้มีความรับผิดชอบ
งานมากขึ้นเรียกได้ว่าเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบแต่ไม่ใช่เป็นความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน
ที่แท้จริง

2.1 องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Surrounding condition) มีดังนี้

2.1.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึงความพึงพอใจในเงินเดือนหรือความไม่พึงพอใจต่อเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น

2.2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) หมายถึงบุคคลได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งภายในหน่วยงานหรือภายในองค์กรแล้วยัง หมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้ออำนวยต่อวิชาชีพ

2.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship) รวมถึงการติดต่อสื่อสารไม่ว่าจะเป็นทางกริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2.2.4 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง ลักษณะของสถานะที่เป็นองค์ประกอบให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องานเช่นการมีเลขานุการมีรถประจำตำแหน่งมีอภิสิทธิ์ต่าง ๆ

2.2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relation superior) ได้แก่ การติดต่อพบปะโดยทางกริยาหรือวาจาแต่ไม่รวมถึงการยอมรับนับถือ หรือการให้ผู้บังคับบัญชาได้เปลี่ยนสถานะหรือตำแหน่ง

2.2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relations peers) เช่นเดียวกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

2.2.7 นโยบายและการบริหารงานของบริษัท (Company policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร เช่น การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาได้ดำเนินงานสำเร็จ รวมถึงการติดต่อภายในองค์กร เช่น การที่บุคคลจะต้องทราบว่าเขาทำงานให้ใครซึ่งนโยบายขององค์กรจะต้องเป็นที่แน่ชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

2.2.8 สภาพการทำงาน (Working conditions) ได้แก่ สภาพทางกายภาพ เช่น แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ เป็นต้น

2.2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in personal life) หมายถึง สถานการณ์ซึ่งมีลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตส่วนตัวในลักษณะที่ผลนั้นเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไรอย่างหนึ่งต่องานของเขา เช่น ถ้าองค์กรต้องการให้บุคคลย้ายที่ทำงานใหม่อาจจะไกล และทำให้ครอบครัวต้องลำบาก เป็นต้น

2.2.10 ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงาน เช่น ระยะเวลาของงานความมั่นคงหรือความไม่มั่นคงขององค์กร เป็นต้น

กล่าวโดยสรุปทั้งสององค์ประกอบดังกล่าวมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การซึ่งส่งผลต่อวิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-technical) หมายถึง ความรู้ความสามารถผู้บังคับบัญชาในการที่จะให้คำแนะนำหรือมอบหมายความรับผิดชอบต่าง ๆ ให้แก่ลูกน้ององค์ประกอบทั้ง 2 ด้านนี้ เป็นความต้องการของบุคคลในการปฏิบัติงานและเป็นสิ่งจูงใจสำคัญที่จะต้องสร้างขึ้นให้ดำรงอยู่ในผู้ปฏิบัติงานองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยกระตุ้นนั้นเป็นองค์ประกอบสำคัญเบื้องต้นที่จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานส่วนองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจนั้นมีผลต่อการทำให้บุคคลมีทัศนคติในทางบวกต่องานที่ทำงานกล่าว คือ ถึงแม้ว่าปัจจัยเหล่านี้จะอยู่ในสภาพที่ดี เช่น การที่มีสภาพในการทำงานที่ดีก็ไม่มีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานขึ้นนั้นได้ เพราะว่าองค์ประกอบที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้นั้น คือองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความผูกพันองค์การ

2. ทฤษฎี ERG ของ Alderfer (1972 อ้างถึงใน อติสร เงินสอาด, 2552, หน้า)

ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 3 ระดับคือ

2.1 ความต้องการที่จะดำรงชีวิตหรือความต้องการที่จะคงอยู่ (Existence: E)

เป็นความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่ในสังคมด้วยดี เป็นความต้องการปัจจัยสี่ในการดำรงชีวิต เป็นความต้องการทางวัตถุเงินเดือนประโยชน์ตอบแทนสภาพการทำงานปัจจัยอำนวยความสะดวกในการทำงาน เป็นต้น

2.2 ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness: R) คือความต้องการจะผูกพันกับผู้อื่นในการทำงานต้องการเป็นพวกได้รับความยอมรับร่วมรับรู้และแบ่งปันความรู้สึกระหว่างกัน ต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นต้องการเป็นเพื่อนกับผู้อื่น

2.3 ความต้องการด้านความเจริญเติบโต (Growth: G) เป็นความต้องการที่จะเจริญก้าวหน้าในการทำงานเป็นการที่คนสามารถทุ่มเทความรู้ความสามารถของตนในการทำงานอย่างเต็มที่และสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเพิ่มขึ้นด้วย

3. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor (1960 อ้างถึงใน ชาญวุฒิ บุญชม, 2553, หน้า 10) ศาสตราจารย์ทางการบริหารที่มีชื่อเสียงของ M.I.T. Douglas ชื่อ McGregor ได้สรุปข้อสมมุติฐานที่เกี่ยวกับตัวคนในหนังสือชื่อ The Human Side of Enterprise ข้อสมมุติฐานทั้งสองคือ Theory X และ Theory Y ซึ่งแสดงเปรียบเทียบลักษณะของคนให้เห็นในสองทฤษฎีที่แตกต่างกันดังนี้

ทฤษฎี X McGregor ได้ตั้งสมมุติฐานที่เกี่ยวกับตัวคนว่าจะมีลักษณะดังนี้ คือลักษณะของคนโดยทั่วไป จะไม่ชอบการทำงาน และจะพยายามหลีกเลี่ยง หรือบิดพลิ้ว เมื่อมีโอกาส

ด้วยเหตุที่คนไม่ชอบงานดังกล่าว ดังนั้น เพื่อให้จะให้คนปฏิบัติงานในห้องก็สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ จึงต้องใช้วิธีการบังคับ (Coerced) ควบคุม (Controlled) กำกับ (Directed) หรือข่มขู่ (Threatened) ด้วยวิธีการลงโทษต่าง ๆ คนทั่วไปมักจะชอบวิธีการดังกล่าว และอยากที่จะให้มีการบังคับ สั่งการ โดยตัวผู้บริหารเท่านั้น ทั้งนี้ เพื่อจะได้หลีกเลี่ยงการรับผิดชอบต่าง ๆ คนทั่วไปจะไม่มีทางเลือกอื่น หรือใฝ่สูง และมีความต้องการในเรื่องความมั่นคงเป็นสำคัญเท่านั้น

ทฤษฎี Y ภายหลังจากที่วิชาการความรู้ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ได้รับการศึกษาและค้นคว้าอย่างกว้างขวางมีผลให้เกิดข้อสมมุติฐานที่เกี่ยวกับคนขึ้นมาใหม่ McGregor ได้สรุปไว้ว่า ในขณะที่คนกำลังปฏิบัติงาน โดยใช้แรงกำลังความคิดในหน้าที่ต่าง ๆ นั้นคนงานอาจถือว่าการเป็นเรื่องที่สนุกสนานและเป็นสิ่งที่ให้ความเพลิดเพลินได้ด้วยแต่งานต่าง ๆ จะดีหรือไม่ดีสำหรับคนงานหรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับสภาพของความควบคุมถ้าหากงานนั้นได้รับการจัดอย่างเหมาะสมก็อาจเป็นสิ่งที่ตอบสนองสิ่งจูงใจของคนงานได้ในทางตรงกันข้ามถ้าหากงานนั้นเป็นไปลักษณะบังคับจะทำให้คนไม่ชอบที่จะทำงานดังนั้นการควบคุมและข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษต่าง ๆ จึงไม่ใช่วิธีที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้แต่ที่ถูกต้องควรจะต้องเปิดโอกาสให้คนมีโอกาสใช้ดุลพินิจของตนเอง (Self-direction) และสามารถรับผิดชอบต่อควบคุมตนเอง (Self-control) ในขณะที่กำลังปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายมาเพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

4. ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory)

ทฤษฎีความคาดหวังเป็นทฤษฎีของ Vroom (1964) ซึ่งอธิบายได้ด้วยสูตร

$$\text{แรงจูงใจ (Motivation)} = \text{ความคาดหวัง (Expectancy)} \times \text{คุณค่าของผลลัพธ์ (Valence)}$$

มีความหมายว่าระดับของแรงจูงใจเป็นไปตามระดับความต้องการที่คนเรามีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งและระดับความเป็นไปได้หรือคาดหวังที่เขาจะได้รับสิ่งนั้นทฤษฎีนี้มีหลักการพื้นฐานที่สำคัญคือ

1. ปัจจัยภายใน (ความต้องการ) และปัจจัยภายนอก (สภาพแวดล้อม) มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล
2. พฤติกรรมใด ๆ เกิดจากการตัดสินใจด้วยตนเองของบุคคล
3. บุคคลมีความแตกต่างกันในความต้องการความปรารถนาและเป้าหมาย
4. บุคคลจะเลือกใช้พฤติกรรมโดยยอมเป็นไปตามการรับรู้ผลต่อเนื่องจากพฤติกรรมนั้น
5. แรงจูงใจตามทฤษฎีนี้จะเกิดขึ้นได้ ต้องอาศัยตัวแปรสำคัญสองตัวประกอบกัน คือ ความคาดหวังและคุณค่าของผลลัพธ์

ความคาดหวัง (Expectancy) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลต่อความสามารถของตนเอง หรือโอกาสและความเป็นไปได้ที่เขาจะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้โดยทั่วไปแล้วบุคคล

ที่มีความคาดหวังสูงย่อมมีแรงจูงใจสูง แต่ถ้าพนักงานคนใดไม่เชื่อใจตัวเองว่าจะทำงานได้สำเร็จ พนักงานคนนั้นไม่มีแรงจูงใจที่จะทำหรือจะไม่พยายามทำงานนั้น การรับรู้ที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งคือการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติกรกระทำหรือพฤติกรรมกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นหรือต่อผลตอบแทนที่จะได้รับ ถ้าบุคคลคาดหวังสูงว่าการกระทำของเขาจะได้รับรางวัลเขาจะเกิดแรงจูงใจสูง ถ้าพนักงานมั่นใจว่าเมื่อกระทำแล้วได้รับผลตอบแทนเขาย่อมเกิดแรงจูงใจที่จะทำงานนั้น แต่ถ้าพนักงานไม่มีความแน่ใจว่าจะได้รับอะไรแรงจูงใจในการทำงานจะไม่เกิดขึ้นตัวอย่างเช่น ตะวันเชื่อตัวเองว่าเขาสามารถเป็นหัวหน้างานที่ดีได้ และเขาต้องการได้รับตำแหน่งนั้น แต่เขามีลักษณะการควบคุมจากภายนอก (External locus of control) ซึ่งเชื่อว่าการทำงานหนักไม่ใช่วิธีที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งแต่อย่างใด ดังนั้น เขาไม่มีแรงจูงใจที่จะทำงานหนัก เพื่อการเลื่อนตำแหน่ง คุณค่าของผลลัพธ์ (Valence) หมายถึงคุณค่าหรือความสำคัญที่บุคคลรับรู้ต่อผลตอบแทนหรือรางวัลที่ได้รับโดยทั่วไป ถ้าบุคคลรับรู้คุณค่าสูงต่อผลตอบแทนหรือรับรู้ว่าคุณค่าผลลัพธ์มีความสำคัญสูงมากเท่าไรยิ่งทำให้มีแรงจูงใจสูงมากขึ้นด้วยและจะทุ่มเทความสามารถในการกระทำเพื่อให้ได้ผลลัพธ์นั้น ตัวอย่างเช่น มานะซึ่งเป็นหัวหน้างานต้องการให้ซาลีซึ่งเป็นพนักงานทำงานให้มากขึ้นเขาจึงบอกกับซาลีว่าควรเอาใจใส่ทำงานให้มากขึ้นเพราะการทำงานมากขึ้นจะส่งผลต่อการเลื่อนตำแหน่งถ้าหากซาลีมีความต้องการจะเลื่อนตำแหน่งเขาคงมีแรงจูงใจสูงขึ้นในการทำงาน แต่ถ้าซาลีไม่สนใจ หรือไม่เห็นความสำคัญของการเลื่อนตำแหน่ง การบอกกล่าวของมานะไม่สามารถจูงใจซาลีได้

การใช้ทฤษฎีความคาดหวังในการจูงใจ ทฤษฎีความคาดหวังสามารถใช้ทำนายความพยายามในการทำงานระดับความพอใจงานและระดับการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจนแต่มีข้อแม้ว่าต้องกำหนดค่าต่าง ๆ ลงในสูตรให้ถูกต้องดังนั้นทฤษฎีอาจใช้พยากรณ์ได้ถูกต้องในบางสถานการณ์แต่อาจใช้ไม่ได้ในสถานการณ์อื่นที่แตกต่างไปหากจะใช้ทฤษฎีนี้ในการจูงใจการปฏิบัติงานของบุคคลจะต้องสอดคล้องกับเงื่อนไขต่อไปนี้

1. ต้องกำหนดเป้าหมายชัดเจนรวมทั้งการปฏิบัติที่จำเป็นเพื่อการบรรลุเป้าหมายนั้น
2. ผลตอบแทนหรือรางวัลจะต้องสอดคล้องกับระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานเท่านั้นคือบรรลุเป้าหมายมากได้ผลตอบแทนมาก
3. ผลตอบแทนหรือรางวัลที่ให้อาจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อพนักงานหัวหน้างานต้องรู้จักพนักงานแต่ละคนเป็นอย่างดี
4. พนักงานมีความเชื่อถือในข้อตกลงที่กำหนดกันหัวหน้างานต้องรักษาสัญญาที่ให้ไว้กับพนักงาน

ทฤษฎีความคาดหวังจะใช้ได้ผลดีกับผู้ที่ปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะการควบคุมจากภายใน (Internal locus of control) เพราะพนักงานเหล่านี้เชื่อมั่นว่าเขาเป็นคนกำหนดแนวทางชีวิตของตนเองได้ความพยายามและความสามารถของเขาจะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานแต่ทฤษฎีนี้ไม่เหมาะจะใช้จูงใจพนักงานที่มีลักษณะการควบคุมจากภายนอกเพราะพวกนี้เชื่อถือในเรื่องดวงโชควาสนาความบังเอิญและสิ่งภายนอกอื่น ๆ ไม่เชื่อในความสามารถและความพยายามของตัวเองว่าจะทำให้พบความสำเร็จได้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ผลงานของคนที่ทำด้วยใจรักย่อมดีกว่าคนที่ทำโดยไม่รักงาน ถ้าบุคคลใดมีแรงจูงใจในการทำงานที่ทำย่อมจะได้งานที่มีประสิทธิภาพมากกว่าผู้ที่ทำงานอย่างไม่มีแรงจูงใจ มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการทำงานหลายท่าน ดังนี้

กษรรัตน์ เอมมีน้อม (2554, หน้า 10) แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนต้องการ แรงจูงใจจะมีทั้งภายในและภายนอก ซึ่งบุคคลที่มีแรงจูงใจภายในการทำงานจะกระทำสิ่งใด ๆ ด้วยความสุขและพึงพอใจในสิ่งนั้น โดยตัวเขาเองไม่ได้หวังรางวัลหรือสิ่งตอบแทนใด ๆ ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกนั้น จะทำอะไรด้วยความคาดหวังการยอมรับจากผู้อื่นหรือหวังของรางวัลเป็นสิ่งตอบแทน

ศิริไล กุลทรัพย์ศุทธา (2552, หน้า 9) แรงจูงใจ หมายถึง การกระทำ หรือพฤติกรรมในตัว ของบุคคลซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้า หรือสิ่งจูงใจ ให้แสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่จะเป็พลังผลักดันให้บุคคลกระทำการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้และเมื่อประสบความสำเร็จก็จะรู้สึกภาคภูมิใจ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้องค์การประสบความสำเร็จต่อไป

จันจิรา โสตะประจิน (2553, หน้า 24) แรงจูงใจหมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ

สรุปแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่ภายในของบุคคล มีอิทธิพลทำให้มีการใช้ความพยายามในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ การจูงใจจึงเป็นสิ่งเร้าซึ่งทำให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม ควบคุมรักษาพฤติกรรม และการกระทำ ความรู้สึกที่ดี การให้ การประสบ

ความสำเร็จ โดยทั่วไปจะมีการเปลี่ยนแปลงเมื่อเวลาผ่านไป และความต้องการจะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลด้วย

ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1. การจูงใจช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้บุคคลมีพลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้นกระทำ ให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าชาม เย็นชาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวัน ๆ
2. การจูงใจช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงานให้บุคคลมีความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ทอดทิ้งหรือละความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดี ก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ
3. การจูงใจช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของบุคคล การเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้ง ก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่าหรือประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ชีวิตบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อดิ้นรนเพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใด ๆ หากไม่สำเร็จบุคคลก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาดและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิม
4. การจูงใจในการทำงานช่วยเสริมสร้างคุณค่าของความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จัดว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี จากที่กล่าวมาทั้ง 4 ประการ จะเห็นได้ว่า องค์กรใดที่มีทรัพยากรบุคคลซึ่งมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมส่งผลให้องค์กรนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ เจริญก้าวหน้า เพราะพนักงานดังกล่าวจะทุ่มเทพลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่ และโดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อยเพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายของงาน นอกจากนี้ ยังมีบุคคลอีกส่วนหนึ่ง คงเชื่อว่าการสร้างแรงจูงใจ ให้บุคคลมุ่งมั่นทำงานให้เจริญก้าวหน้า ยังช่วยเสริมสร้างความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้แก่ผู้นั้น ช่วยให้ใช้ชีวิตอย่างมีความหมาย และช่วยสร้าง

คนให้ได้ดี เพราะการทำงานเป็นหัวใจสำคัญส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ ทำให้ชีวิตมีคุณค่า

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1. ทฤษฎีความต้องการของ Maslow's hierarchy of needs theory (คลอดดี เพชรขว้างและ นันทิกา อนันต์ชัยพัชฌนา, 2552, หน้า 7)

Abraham H. Maslow เป็นนักจิตวิทยาอยู่ที่มหาวิทยาลัยแบรนดิช ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจ ที่รู้จักกันมากที่สุดทฤษฎีหนึ่งขึ้นมา Maslow ระบุว่าบุคคลจะมีความต้องการที่เรียงลำดับจากระดับพื้นฐานมากที่สุดไปยัง ระดับสูงสุด

มาสโลว์ (Maslow) เรียกลำดับความต้องการนี้ว่า “Hierarchy of needs” ซึ่งประกอบด้วยลำดับความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำ ไประดับสูง 5 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) คือ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ และที่อยู่อาศัย เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการลำดับที่สองของ Maslow จะถูกกระตุ้นภายหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยจะหมายถึงความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ปราศจากอันตรายทางร่างกายและจิตใจ

3. ความต้องการทางสังคม (Social needs) คือ ความต้องการระดับสามที่ระบุโดย Maslow ความต้องการทางสังคมจะหมายถึงความต้องการที่จะเกี่ยวพันการมีเพื่อนและการถูกยอมรับโดยบุคคลอื่น เพื่อการตอบสนองความต้องการทางสังคม

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem needs) คือ ความต้องการระดับที่สี่ ความต้องการเหล่านี้หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะสร้างการเคารพตนเองและการชมเชยจากบุคคลอื่น ความต้องการชื่อเสียงและการยกย่องจากบุคคลอื่นจะเป็นความต้องการประเภทนี้

5. ความต้องการความสมหวังของชีวิต (Self-actualization needs) คือ ความต้องการระดับสูงสุดบุคคลมักจะต้องการ โอกาสที่จะคิดสร้างสรรค์ภายในงาน หรือพวกเขาอาจจะต้องการความเป็นอิสระและความรับผิดชอบ ซึ่งความต้องการความสมหวังของชีวิตคือ ความต้องการที่จะบรรลุความสมหวังของตนเองด้วยการใช้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพอย่างเต็มที่ บุคคลที่ถูกจูงใจด้วยความต้องการความสมหวังของชีวิตจะแสวงหางานที่ทำให้พวกเขามีความสามารถของพวกเขา การเปิดโอกาสให้พวกเขาใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือการคิดค้นสิ่งใหม่

ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันขององค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

กชรัตน์ เอมมีน้อม (2554, หน้า 25) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อความอยู่รอด และความมีประสิทธิภาพ ขององค์กร เป็นตัวทำนายการลาออกและวัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ดี หากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วจะสามารถส่งผลให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานกับองค์กร ทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

วรัญญา วงศ์ประสิทธิ์ (2540, หน้า 29-30) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กร โดยองค์กรจะต้องมีความสามารถในการสรรหาทรัพยากรด้านบุคคลที่มีคุณภาพเข้าไปในองค์กรแล้วยังต้องสามารถรักษามูลค่าไว้ให้ได้ ด้วยการพยายามสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรของสมาชิกในองค์กร ดังนั้น ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นทัศนคติที่มีความสำคัญยิ่งต่อองค์กรทุกประเภทโดยสรุปดังต่อไปนี้

1. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้สามารถทำงานได้ดีกว่าผู้ไม่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากการที่สมาชิกรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการด้วย
2. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้
3. ความผูกพันต่อองค์กรช่วยลดการควบคุมจากภายนอก เป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนมาก
4. ความผูกพันต่อองค์กรมีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร เป็นตัวชี้วัดถึงความสามารถและประสิทธิผลขององค์กร

Shore and Martin (1989, p. 635 อ้างถึงใน ชีรวัดน์ จิตรประสงค์, 2550, หน้า 55) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับความพึงพอใจในงาน เพียงแต่ความพึงพอใจในงานเป็นตัววัดผลการปฏิบัติงาน ในระยะสั้น ๆ ขณะที่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัววัดได้ในระยะยาว

Robbin (1993, p. 178 อ้างถึงใน ชีรวัดน์ จิตรประสงค์, 2550, หน้า 55) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) ทำให้สมาชิกเกิดความรู้สึกเกี่ยวพันกับงาน (Job involvement) มากยิ่งขึ้น นักจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร ได้แบ่งสาเหตุความผูกพันที่มีต่อองค์กรเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. ความผูกพันด้วยใจรัก (Affective or attitudinal commitment) ลูกจ้างจะวิเคราะห์โครงสร้าง ค่านิยม ทศนคติ และเห็นด้วยกับนโยบาย ความผูกพันชนิดนี้มีความสัมพันธ์อย่างมากกับแรงสนับสนุนจากองค์กร ลูกจ้างประเภทนี้มีโอกาสก้าวหน้าได้มากกว่าความผูกพันเพราะอยากอยู่ต่อ

2. ความผูกพันเพราะอยากอยู่ต่อ (Behavioral or continuance commitment) เป็นกลุ่มที่ลูกจ้างที่ต้องการได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เช่น บำนาญ และความอาวุโส ซึ่งจะไม่ต่อเนืงหากลาออกจากงาน คนกลุ่มนี้ไม่มีเป้าหมายหรือค่านิยมใด ๆ ร่วมกับองค์กร ผลการวิจัยสรุปว่าความผูกพันด้วยใจรักทำให้ผลการทำงานออกมาดี แต่ความผูกพันเพราะอยากอยู่ต่อเป็นผลเสียต่อผลการทำงาน

3. ความผูกพันเพราะจำต้องอยู่ต่อ (Normative commitment) เป็นความรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำต่อนายจ้าง จะรู้สึกดีก็ต่อเมื่อได้รับสิ่งตอบแทน เช่น ได้รับการฝึกอบรมหรือทักษะ เป็นต้น

สวานีย์ แก้วมณี (2549, หน้า 10-16) กล่าวถึง ผลดีของการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรและผลเสียหากพนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

ผลดีต่อองค์กร คือ หากองค์กรมีการสื่อสารที่ดีกับพนักงานและสามารถสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์กรได้อย่างแท้จริง องค์กรจะสามารถลดอัตราการขาดงาน โดยได้รับผลตอบแทนจากลูกค้าดีขึ้น และมียอดขายที่เพิ่มสูงขึ้น ทั้งนี้สามารถเพิ่มผลตอบแทนให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือเพิ่มการลงทุนในองค์กรได้

ผลดีต่อพนักงาน คือ พนักงานมีสัมพันธภาพที่เหนียวแน่นกับผู้บริหาร โดยได้รับการสื่อสารที่ชัดเจนจากผู้บริหารและมีแนวทางที่ชัดเจนในการตั้งเป้าหมายในการทำงานให้ดีที่สุด รวมถึงการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้พนักงานจะรู้สึกถึงค้ำประกันสัญญากับองค์กร และทุ่มเทเพื่อผลงานที่เป็นเลิศ

แต่หากพนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีผลเสีย คือ

1. อัตราการเข้าออกของพนักงานสูง พนักงานจะลาออก โดยใช้ความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่ในการหาที่ทำงานแห่งใหม่ หากพวกเขารู้สึกไม่ผูกพันต่อองค์กรที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน

2. ผลการปฏิบัติงานลดน้อยลงเนื่องจากความสามารถของพนักงานลดลง

3. องค์กรต้องสูญเสียเวลาและเงินไปกับการฝึกอบรม และการพัฒนาพนักงานที่ลาออกไปจากองค์กรด้วยความสูญเปล่า

4. ขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานลดลง เนื่องจากพนักงานที่เหลืออยู่อาจต้องรับภาระหน้าที่มากเกินไป โดยปัญหาที่พนักงานคนเก่าทิ้งไว้อาจยังไม่ได้รับการแก้ไข ซึ่งอาจเป็นเหตุขัดขวางการเกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานคนอื่น ๆ ด้วย

ข้อมูลเกี่ยวกับเทศบาลตำบลคลองหาด

เทศบาลตำบลคลองหาดได้ยกฐานะจากองค์การบริหารส่วนตำบลคลองหาดตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเมื่อวันที่ 26 ตุลาคม พ.ศ. 2552 มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วยสภาเทศบาลตำบลและนายกเทศมนตรี

1. สภาพทั่วไป

1.1 ลักษณะที่ตั้ง/อาณาเขตและการปกครอง

เทศบาลตำบลคลองหาด ตั้งอยู่เลขที่ 13 หมู่ 7 ถนนสายวังน้ำเย็น-คลองหาด ตำบลคลองหาด อำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว อยู่ห่างจากอำเภอคลองหาด 2 กิโลเมตร ห่างจากตัวจังหวัดสระแก้วประมาณ 60 กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ 56,250 ไร่ หรือ 90 ตารางกิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ใกล้เคียงดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับตำบลเบญจจร อำเภอคลองหาด และตำบลทับพริก อำเภออรัญประเทศจังหวัดสระแก้ว
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับราชอาณาจักรกัมพูชา
ทิศตะวันตก	ติดต่อดำบลวังใหม่ กิ่งอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว
ทิศใต้	ติดต่อกับตำบลคลองไก่อเลื้อย อำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว

1.2 ลักษณะภูมิประเทศ

เทศบาลตำบลคลองหาด มีพื้นที่ราบภูเขาและมีที่ราบลุ่มเพียงเล็กน้อยเหมาะสมกับการปลูกพืชไร่ สภาพอากาศมี 3 ฤดู คือ ฤดูร้อน ฤดูฝน และฤดูหนาว

ฤดูร้อน	เริ่มตั้งแต่เดือนมีนาคมถึงเดือนเมษายน
ฤดูฝน	เริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคมถึงเดือนตุลาคม
ฤดูหนาว	เริ่มตั้งแต่เดือนพฤศจิกายนถึงเดือนกุมภาพันธ์

อุณหภูมิต่ำสุด 18 องศาเซลเซียส สูงสุด 37 องศาเซลเซียส

1.3 จำนวนประชากรและครัวเรือน

ประชากร ณ เดือนเมษายน พ.ศ. 2556

แยกเป็นหมู่บ้าน

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและครัวเรือน (เทศบาลตำบลคลองหาด, 2557)

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ประชากร			จำนวน ครัวเรือน	หมายเหตุ
		ชาย	หญิง	รวม		
1	บ้านคลองหาด	412	406	818	467	
2	บ้านเขาผาผึ้ง	292	311	603	188	
3	บ้านป่าช้ากวาง	447	448	895	295	
4	บ้านเขาเลื่อม	375	369	744	222	
5	บ้านคลองหาด	340	409	749	473	
6	บ้านทับวังมน	191	190	381	174	
7	บ้านชัยมะกรูด	303	279	582	207	
8	บ้านเขาดิน	600	582	1,182	265	
9	บ้านเขาเลื่อมใต้	530	561	1,091	320	
10	บ้านไทยพัฒนา	208	218	426	138	
11	บ้านป่าตะแบก	212	233	445	135	
12	บ้านเขาช่องแคบ	588	512	1,100	284	
13	บ้านคลองหาดพัฒนา	305	326	631	236	
	รวม	4,804	4,844	9,648	3,406	

2. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

2.1 การคมนาคม การจราจร

การคมนาคมติดต่อระหว่างอำเภอและจังหวัด รวมทั้งการคมนาคมภายในตำบลและหมู่บ้านมีรายละเอียดดังนี้

2.1.1 ทางหลวงจังหวัด หมายเลข 3259 สายอรัญประเทศ-คลองหาด-วังน้ำเย็น ระยะทาง 62 กม.

2.1.2 ทางหลวงจังหวัด หมายเลข 3395 สายวัฒนานคร-คลองหาด-ทุ่งขนาน ระยะทาง 60 กม.

2.2 การประปา

หมู่บ้านที่มีประปาใช้ประกอบด้วย

2.2.1 ประปาจากการประปาส่วนภูมิภาควัฒนานคร ใช้ในพื้นที่ หมู่ 1, 2, 5, 6, 7, 10, 13

2.2.2 ประปาหมู่บ้านใช้ในพื้นที่ หมู่ 3, 4, 8, 9, 11, 12

2.3 การไฟฟ้า

ตำบลคลองหาดมีครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้จำนวน 2,910 ครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ 96.83 ของครัวเรือนทั้งหมด

2.4 การโทรคมนาคม

มีตู้โทรศัพท์สาธารณะ จำนวน 30 แห่ง

3. ด้านเศรษฐกิจ

สภาพเศรษฐกิจของตำบลคลองหาด ปี 2555 พบว่าประชากรมีรายได้เฉลี่ยต่อหัว 30,380 บาท (จากข้อมูล จปฐ. ปี 2553) หมู่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อหัวสูงสุด คือ หมู่ 11 จำนวน 51,540 บาท รายได้เฉลี่ยต่อหัวต่ำสุด คือ หมู่ 9 จำนวน 23,126 บาท มีประชากรที่มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์ จำนวน 10 ครัวเรือน

ประชาชนในพื้นที่เทศบาลตำบลคลองหาดมีอาชีพเกษตรกรรมเป็นหลัก เนื่องจากพื้นที่เป็นที่ราบเชิงเขา มีดินอุดมสมบูรณ์เหมาะแก่การทำเกษตร แต่ในปัจจุบันได้มีการเริ่มเริ่มขยายตัวทางอุตสาหกรรม การค้าชายแดน และการท่องเที่ยวบ้าง โดยมีโรงงานอุตสาหกรรม 1 แห่ง และมีตลาดค้าชุมชน 1 แห่ง (จุดผ่อนปรนบ้านเขาดิน อำเภอคลองหาด-บ้านกิโลเมตร 13 อำเภอสามยอด) ทำให้ประชากรได้มีโอกาสประกอบอาชีพตามความต้องการของแต่ละบุคคล เช่น เกษตรกรรม การพาณิชย์ โรงงานอุตสาหกรรม และอื่น ๆ

4. ด้านสังคม

4.1 จำนวนประชากร ในเขตเทศบาลตำบลคลองหาด มีจำนวน 9,648 คน คิดเป็นประชากรโดยเฉลี่ยต่อพื้นที่ 107.2 คนต่อตารางกิโลเมตร

ชาย	จำนวน 4,804 คน
หญิง	จำนวน 4,844 คน
รวม	จำนวน 9,648 คน

4.2 ด้านการศึกษา ศาสนา ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม

การศึกษา โรงเรียนในเขตเทศบาลตำบลคลองหาดมี 7 โรงเรียน

4.2.1 โรงเรียนระดับประถมศึกษา จำนวน 6 โรงเรียน

4.2.2	โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา	จำนวน 1 โรงเรียน
4.2.3	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน 6 ศูนย์
4.2.4	มีห้องสมุด	จำนวน 3 แห่ง
	ศาสนา มีวัดและสำนักสงฆ์	จำนวน 10 แห่ง
4.3	ด้านสาธารณสุข	
4.3.1	โรงพยาบาลขนาด 30 เตียง	จำนวน 1 แห่ง
4.3.2	สถานีอนามัย	จำนวน 1 แห่ง
4.3.3	คลินิกสถานพยาบาล	จำนวน 2 แห่ง
4.4	การรักษาความสงบเรียบร้อย	
4.4.1	สถานีตำรวจภูธร	จำนวน 1 แห่ง
4.4.2	หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพราน	จำนวน 1 แห่ง
4.4.3	กองร้อยอาสารักษาดินแดน	จำนวน 1 แห่ง
4.4.4	อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน	จำนวน 1 แห่ง
4.5	ด้านประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น	

ในเขตเทศบาลตำบลคลองหาดมีประเพณีต่าง ๆ มากมาย เช่น ประเพณีแห่ปราสาทผึ้ง ประเพณีขึ้นบ้านใหม่ ประเพณีสงกรานต์ ประเพณีเข้าพรรษา-ออกพรรษา ประเพณีบุญบั้งไฟ ประเพณีงานสมเด็จพระเจ้าทรงธรรม-แม่ย่าชอม ประเพณีลอยกระทง เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาเทศบาลตำบลคลองหาด

วิสัยทัศน์ แหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์

เขตผลไม้และพืชผักปลอดภัย

ถิ่นพืชพลังงาน อาหารสะอาดปลอดภัย

ก้าวไกลกับการค้าอาเซียน

เรียนรู้ไปกับโลก ICT

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ในห้วง 5 ปี (ปี พ.ศ. 2556-2560) ประกอบด้วย 5 ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 แหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์

ยุทธศาสตร์ที่ 2 เขตผลไม้และพืชผักปลอดภัย

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ถิ่นพืชพลังงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 อาหารสะอาดปลอดภัย

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ก้าวไกลกับการค้าอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ 6 เรียนรู้ไปกับโลก ICT

แนวทางการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ 1 แหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1. พัฒนากิจกรรมและรูปแบบการท่องเที่ยวเพื่อเพิ่มทางเลือกในการท่องเที่ยว และพัฒนาด้านการฟื้นฟู จัดระเบียบ ให้คงสภาพการเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สวยงามและหลากหลายโดยจะพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวทั้งทางบก และทางน้ำ เพื่อให้เป็นแหล่งพักผ่อน หย่อนใจ และเป็นแหล่งค้าขายเพิ่มรายได้ให้ชุมชน

2. สร้างเครือข่ายภาคประชาชนให้เข้ามามีส่วนร่วม และสร้างเครือข่ายเชื่อมโยงการท่องเที่ยวทั้งใน และต่างประเทศ โดยเปิดให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมประเพณี เช่น งานประจำปีพอทรงธรรม-แม่ย่าชอม งานสักการะหลวงพ่отันใจ งานประเพณีบุญบั้งไฟ งานแห่ปราสาทผึ้ง ฯลฯ

3. พัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการ การท่องเที่ยวให้เพียงพอ ได้มาตรฐานปลอดภัยถูกสุขลักษณะ พัฒนาระบบฐานข้อมูล สารสนเทศด้านการท่องเที่ยว ประชาสัมพันธ์เชิงรุก เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว ส่งเสริม พัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยว ส่งเสริมผู้ประกอบการธุรกิจท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ 2 เขตผลไม้ และพืชผักปลอดภัย มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1. ยกระดับมาตรฐานการผลิตสินค้าเกษตรสู่มาตรฐานสากล ด้วยการถ่ายทอดเทคโนโลยี แก่เกษตรกรเพื่อปรับปรุงปัจจัยการผลิต ให้มีประสิทธิภาพ เช่น การผลิตปุ๋ยอินทรีย์ การจัดหาพันธุ์พืช และสัตว์ที่ดีเพื่อช่วยลดการใช้สารเคมี ส่งเสริมการตลาด และการประชาสัมพันธ์

2. ส่งเสริมระบบการปลูกพืช ที่ปลอดภัยจากสารพิษ เช่น เกษตรทฤษฎีใหม่ และเกษตรผสมผสาน พัฒนาแหล่งน้ำ และระบบชลประทาน ฟื้นฟู และปรับปรุงดินให้อุดมสมบูรณ์เพิ่มขึ้น

3. สร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้า โดยการสนับสนุนการวิจัย และพัฒนาเทคโนโลยี การปรับปรุงคุณภาพชนิด และราคาของสินค้าเกษตรให้เพิ่มขึ้นส่งเสริมอุตสาหกรรมแปรรูป และบรรจุภัณฑ์เพื่อเพิ่มมูลค่า

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ถิ่นพืชพลังงาน มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1. เพิ่มศักยภาพการผลิตพืชพลังงานทดแทนโดยการเพิ่มผลผลิต และประสิทธิภาพการผลิตทางการเกษตร โดยเฉพาะมันสำปะหลัง อ้อย ข้าวโพด รวมทั้งสมุนไพร ให้มีความเชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับการผลิต

2. ส่งเสริมสถาบันเกษตรกรและการรวมตัวของเกษตรกร

ยุทธศาสตร์ที่ 4 อาหารสะอาดปลอดภัย มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1. ส่งเสริมให้มีการตรวจสอบคุณภาพอาหาร ความเที่ยงตรงของตาชั่ง โดยจัด

ให้มีตาชั่งกลาง ออกใบประกาศสำหรับร้านอาหารที่ผ่านเกณฑ์สะอาดปลอดภัย โดยสาธารณสุข

2. ตรวจสอบสารตกค้างในพืชผัก ผลไม้ เนื้อสัตว์ ฯลฯ

3. ส่งเสริมการประกอบกิจการร้านอาหารให้สะอาดปลอดภัย (ร้านค้าดีมีคุณภาพ)

เพื่อรองรับนักท่องเที่ยว และผู้ประกอบการค้าชายแดน

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ก้าวไกลกับการค้าอาเซียน มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1. พัฒนาด้านการค้าชายแดน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบโลจิสติกส์ ให้สามารถดำเนินการขนส่ง และกระจายสินค้าได้อย่างรวดเร็ว โดยพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน จัดหาแหล่งน้ำ เพื่ออุปโภค-บริโภค เพื่อรองรับการลงทุน และการขนส่งสินค้าโดยเฉพาะการก่อสร้าง และขยายช่องทางถนนเพื่อเชื่อมโยงกับจังหวัดใกล้เคียง และประเทศเพื่อนบ้าน

2. ส่งเสริมผู้ประกอบการ และพัฒนาแหล่งจำหน่ายสินค้า ให้ได้มาตรฐาน ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร พัฒนาให้มีความรู้ด้านภาษากัมพูชา โดยเปิดสอนตั้งแต่ชั้นเด็กเล็ก และผู้ใหญ่ เพื่อรองรับการสื่อสารการค้าชายกับประเทศเพื่อนบ้านและแรงงานต่างด้าว

3. พัฒนาและส่งเสริมด้านความปลอดภัย การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พัฒนาคุณภาพชีวิต โดยเฉพาะด้านการศึกษา สาธารณสุข การประกอบอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือ การสังคมสงเคราะห์ โดยการพัฒนาและสนับสนุนการจัดสวัสดิการเด็ก เยาวชน สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส เพื่อรองรับการค้าไปสู่ประชาคมอาเซียน

4. พัฒนาดูแลให้มีความสะอาด สะดวก และมีความพร้อมทุกด้าน มีการรักษาความปลอดภัย จัดให้มีลานจอดรถ มีรางระบายน้ำ บ่อบำบัดน้ำเสียส่งเสริม และสนับสนุนผู้ประกอบการด้านที่พัก โรงแรม รีสอร์ท ที่สะอาดปลอดภัย

5. พัฒนาดูแลสด้านใน (ตลาดแม่ย่าหอม) ให้เป็นศูนย์ขนถ่ายสินค้า เพื่อรองรับและเพิ่มประสิทธิภาพระบบโลจิสติกส์

6. ขยายเขตพื้นที่ตลาดการค้าชายแดน เต็มจำนวน 50 ไร่ ที่ขอเช่าจากกรมป่าไม้

ยุทธศาสตร์ที่ 6 เรียนรู้ไปกับโลก ICT มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1. พัฒนาให้มีศูนย์การเรียนรู้ ICT ชุมชน สถานที่ราชการ ศาสนสถาน และชุมชนในท้องถิ่น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เนตรนภา นันทพรวิญญู (2551) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย อายุระหว่าง 26-30 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ระหว่าง 10,001-15,000

บาท มีอายุงาน 6-10 ปี ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เช่น ทรู รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร รองลงมา คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เช่น ทรู รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยที่ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เช่น ทรู รีเทลแตกต่างกัน ได้แก่ สถานภาพ รายได้ และอายุงาน

ชาญวุฒิ บุญชม (2553) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุระหว่าง 25-34 ปี สถานภาพโสด/ อยู่คนเดียว และสมรสมีจำนวนเท่ากัน มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งเป็นครูผู้สอน และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 3-6 ปี ในด้านระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรในภาพรวมได้พบว่าประชากรมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในตัวแปร ด้านความห่วงใยในอนาคตขององค์กรและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในตัวแปรด้านการยอมรับเป้าหมายและนโยบายขององค์กรปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันในองค์กร ได้แก่ ความแตกต่างของระดับตำแหน่งทำให้มีผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนความแตกต่างทางด้านระดับการศึกษาและระยะเวลาในการทำงานมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ความท้าทายของงานความก้าวหน้าของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงานสภาพแวดล้อมองค์กรและการกระจายอำนาจในองค์กรปัจจัย ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถตัวแปรที่ไม่มีมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือความยากง่ายของงาน

อดิศร เงินสอาด (2552) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรฝ่ายจัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พบว่าประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า 40 ปี อายุงานมากกว่า 20 ปี ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และมีตำแหน่งงานพนักงานทั่วไป ระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยเฉลี่ย อยู่ในระดับปานกลาง ระดับความคิดเห็นต่อประสบการณ์การทำงานในฝ่ายจัดหาโดยเฉลี่ย อยู่ในระดับปานกลาง และระดับความผูกพันต่อ

ฝ่ายจัดหาโดยเฉลี่ย อยู่ในระดับปานกลาง จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อฝ่ายจัดหา ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวม และด้านประสบการณ์การทำงานในฝ่ายจัดหาโดยรวม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อฝ่ายจัดหา

ชูศ ศิริวรรณ (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.89 ประสิทธิภาพของการทำงานในรอบปีที่ผ่านมาในระดับดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และทำให้เห็นว่าประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในรอบปีต่อไปจะเพิ่มขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ย 3.58 และมีความพึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.35 ซึ่งผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าบุคลากรในท้องถิ่นมีความพึงพอใจในการทำงานมากจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรเพิ่มขึ้น แต่จะไม่พึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ เท่าที่ควร และได้สะท้อนให้เห็นปัญหาการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม และการขาดมาตรฐานในการประเมินผลงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวกับวิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ต้องได้รับการปรับปรุงและแก้ไขในส่วนที่บกพร่องและทำให้เกิดปัญหาเพื่อแก้ไขและป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นอีกในอนาคต

กชภรณ์ แก้วลาย และทิวากร แก้วมณี (2554) ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการทำงานของข้าราชการตำรวจ สภานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก พบว่าภาพรวมของปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการทำงานทั้ง 6 ด้าน อันได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน และด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน พบว่าปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของตำรวจ สภานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก โดยรวมมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก พิจารณาเรียงคะแนนเฉลี่ย ตามลำดับในแต่ละด้านของปัจจัยจูงใจต่อการทำงาน คือด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับยกย่อง และชมเชยจากผู้อื่น ด้านของลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ในหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน และลำดับสุดท้ายคือ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

พริษฐ์ชา สมานสินธุ์ (2554) ศึกษาเรื่องการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทเบสท์เฟอฟอร์แมนซ์เอ็นจิเนียริงจำกัด จากการศึกษาพบว่า

1. พนักงานบริษัทเบสท์เฟอฟอร์แมนซ์เอ็นเจเนียร์ริง จำกัด มีระดับความผูกพันต่ออยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามึระดับความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ ท่านภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กรนี้ท่านมีความรู้สึกว่องค์กรคือครอบครัวของท่านท่านเห็นด้วยกับนโยบายขององค์กรท่านไม่ลำบากใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายกฎระเบียบและข้อบังคับที่องค์กรกำหนดท่านเต็มใจที่จะเสียสละความสุขและประโยชน์ส่วนตัวเพื่อความสำเร็จขององค์กรท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จท่านมีความรู้สึกห่วงใยอย่างยิ่งกับปัญหาที่เกิดขึ้นกับองค์กรท่านนั้นใจในอนาคดขององค์กรท่านรู้สึกว่ปัญหาขององค์กรเป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนรวมทั้งตัวท่านต้องร่วมมือช่วยกันแก้ไขท่านมักจะกล่าวชมและพูดถึงองค์กรในการสร้างสรรค์อยู่เสมอเมื่อมีผู้กล่าวถึงองค์กรของท่านในทางที่ไม่ดีท่านรู้สึกไม่ชอบใจท่านมีความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรนี้ตลอดไปท่านรู้สึกว่องค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดท่านอยากทำงานด้วยเมื่อมีผู้กล่าวถึงองค์กรของในแง่ลบท่านมักจะพูดแก้ต่างให้เสมอระดับความคิดเห็นปานกลาง ได้แก่ ท่านทำงานกับองค์กรนี้เพื่อรอเปลี่ยนงานใหม่ที่ดีกว่า

2. พนักงานบริษัทเบสท์เฟอฟอร์แมนซ์เอ็นเจเนียร์ริง จำกัด มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าความสำคัญของลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชางานที่มีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นความเข้าใจกระบวนการพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากยกเว้นด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานผลป้อนกลับของงานและลักษณะที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

3. พนักงานบริษัทเบสท์เฟอฟอร์แมนซ์เอ็นเจเนียร์ริง จำกัด มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าด้านความมั่นคงและน่าเชื่อถือได้ขององค์กรด้านความรู้สึกว่องค์กรเป็นที่พึงพิงได้พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางยกเว้นความรู้สึกว่มีความสำคัญต่อองค์กรและด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรที่ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

4. พนักงานบริษัทเบสท์เฟอฟอร์แมนซ์เอ็นเจเนียร์ริง จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันในด้านเพศด้านหน่วยงานด้านตำแหน่งงานและด้านรายได้จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และพนักงานที่มีปัจจัยด้านบุคคลแตกต่างกันในด้านอายุด้านระดับการศึกษาด้านสถานภาพสมรสและด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

5. ปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลางที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ค่า $r = .360^{**}$ แปลผลได้ว่าการทำงาน

มีปัจจัยด้านลักษณะงานเพิ่มขึ้นส่งผลทำให้พนักงานมีความผูกพันเพิ่มมากขึ้นด้วย

6. ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับมากที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ค่า $r = .497^{**}$ แปลผลได้ว่าการที่พนักงานมีปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานเพิ่มขึ้นส่งผลทำให้พนักงานมีความผูกพันเพิ่มมากขึ้นด้วย

เกตุณภัส เมธีกสิวัฒน์ (2555) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีต่องานและองค์การกับความตั้งใจลาออกของพนักงานในธุรกิจโรงแรมจังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า 1) ความผูกพันทุ่มเทต่องานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันทุ่มเทต่อองค์การ 2) ความผูกพันทุ่มเทต่องานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกจากองค์การและความผูกพันทุ่มเทต่องานด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับงานสามารถอธิบายความแปรปรวนต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานได้ร้อยละ 13.50 3) ความผูกพันทุ่มเทต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกจากองค์การและและความผูกพันทุ่มเทต่อองค์การด้านการรับรู้สามารถอธิบายความแปรปรวนต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานได้ร้อยละ 23.80 4) ความผูกพันทุ่มเทต่องานมีความสัมพันธ์ทางอ้อมกับความตั้งใจลาออกจากองค์การโดยผ่านตัวแปรแทรกซ้อนคือความผูกพันทุ่มเทต่อองค์การและ 5) ความผูกพันทุ่มเทต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางตรงต่อความตั้งใจลาออกจากองค์การ

ธีรภัทร ขัติยะหล้า (2555) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาจากปัจจัยทั้ง 8 ด้าน ดังนี้ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน สิทธิส่วนบุคคล การพัฒนาศักยภาพและการใช้ขีดความสามารถของบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวมค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมและสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพตามลำดับและเมื่อพิจารณารายข้อมีเพียง 3 ข้อย่อยที่มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับน้อยคือค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อรายจ่ายประจำวันที่ทำงานมีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ การออกกำลังอย่างสม่ำเสมอและในระหว่างวัน บุคลากรมีเวลาออกกำลังกายอย่างเพียงพอ แนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การพบว่า ต้องการให้หน่วยงานจัดสวัสดิการเพิ่มขึ้นและพิจารณาขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม รวมถึงการจัดกิจกรรมการออกกำลังกายเพื่อส่งเสริมสุขภาพและความสามัคคีของบุคลากรเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานให้เกิดความผูกพันต่อองค์การต่อไป

พรทิพย์ ไชยฤกษ์ (2555) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 โดยมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกด้านพฤติกรรมและด้านการรับรู้ ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 4.21 และ 4.19 ตามลำดับและบุคลากรมีระดับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 โดยมีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาโอกาสด้านความคิดริเริ่มด้านผู้นำทางความคิดและด้านการประยุกต์ใช้ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 4.12 4.01 และ 3.90 ตามลำดับสำหรับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านการรับรู้และด้านพฤติกรรมมีผลกระทบต่อปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาโอกาสด้านความคิดริเริ่มด้านผู้นำทางความคิดและด้านการประยุกต์ใช้โดยความผูกพันต่อองค์กรด้านการรับรู้ของบุคลากรมีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการประยุกต์ใช้มากที่สุด ($\beta = 0.527$) และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาโอกาสน้อยที่สุด ($\beta = 0.339$) ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมของบุคลากรมีผลกระทบต่อมีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาโอกาสมากที่สุด ($\beta = 0.417$) และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการประยุกต์ใช้น้อยที่สุด ($\beta = 0.246$) สำหรับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกละไม่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์โดยรวมและรายด้านของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)

ศิริพร พรหมไชย และจตุพร สังขวรรณ (2555) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท A ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 30-40 ปี สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 5-10 ปี และปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายผลิต กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านปัจจัยจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าส่วนตัวมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านความสำเร็จ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน และด้านการยอมรับ ส่วนปัจจัยค้ำจุนพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านเงินเดือนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับงาน และพยายามปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กร และยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนา

ที่จะคงอยู่หรือเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่าแรงจูงใจในทุกด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยรวมขึ้นอยู่กับด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กรด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อองค์กรด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพในองค์กรด้านความภาคภูมิใจในองค์กรและ ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรซึ่งพนักงานทุกคนที่ปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ที่ดีย่อม ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สรุปตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย

ตารางที่ 2 สรุปตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปร	แนวคิด/ ทฤษฎี/ งานวิจัย	เกณฑ์การวัด
1. ความสำเร็จของงาน	ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959 อ้างถึงใน อดิสร เงินสอาด, 2552)	การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหา ที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิด ความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้ม ในผลสำเร็จของงานชิ้นนั้น ๆ
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959 อ้างถึงใน อดิสร เงินสอาด, 2552)	การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่า จากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อน ร่วมงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ ในการยกย่องชมเชย แสดง ความยินดี การให้กำลังใจหรือ การแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึง การยอมรับในความสามารถเมื่อ ได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด บรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือ จะแฝงอยู่กับความสำเร็จ ในงานด้วย

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ตัวแปร	แนวคิด/ทฤษฎี/ งานวิจัย	เกณฑ์การวัด
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959 อ้างถึงใน อติสร เงินสอาด, 2552)	การส่งเสริมสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานในการเลื่อนตำแหน่งพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรมให้โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น
4. ลักษณะของงาน	ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959 อ้างถึงใน อติสร เงินสอาด, 2552)	งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียวและไม่เกิดความเลียงในขณะปฏิบัติงาน
5. ความรับผิดชอบ	ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959 อ้างถึงใน อติสร เงินสอาด, 2552)	ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดีไม่มี การตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด
6. การบังคับบัญชา	ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959 อ้างถึงใน อติสร เงินสอาด, 2552)	หลักการปกครองของผู้บังคับบัญชาว่าปกครองลูกน้องด้วยความมีเหตุผลยุติธรรม ไม่ใช่อารมณ์หรือเอาความคิดเห็นส่วนตัวเป็นใหญ่ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ตัวแปร	แนวคิด/ ทฤษฎี/ งานวิจัย	เกณฑ์การวัด
7. สภาพแวดล้อมการทำงาน	ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959 อ้างถึงใน นันทนา พึ่งทอง, 2555)	สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน มีความเหมาะสมบรรยากาศการทำงานมีความอบอุ่นและทำงานอย่างมีความสุข
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959 อ้างถึงใน นันทนา พึ่งทอง, 2555)	การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง เข้ากันได้ดีกับผู้บังคับบัญชา
9. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (2959 อ้างถึงใน ชาญวุฒิ บุญชม, 2553)	การสามารถเข้ากันกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ไม่ทะเลาะเบาะแว้ง ไม่ขัดแย้งขัดขาน
10. เงินเดือนและผลตอบแทน	ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (2959 อ้างถึงใน ชาญวุฒิ บุญชม, 2553)	ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมคุ้มค่ากับปริมาณงานที่ได้ทำ และมีการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรมเหมาะสมกับความสามารถสมาชิกขององค์กรและตัวองค์กรเอง
11. ความมั่นคงในการทำงาน	ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (2959 อ้างถึงใน ชาญวุฒิ บุญชม, 2553)	การมีความรู้สึกมั่นคงในชีวิต ไม่ต้องกลัวว่าจะถูกไล่ออกจากงานโดยง่าย
12. การยอมรับเป้าหมายนโยบายการบริหารขององค์กร	แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Steers (1982 อ้างถึงใน พิรินทร์ชา สมานสินธุ์, 2554)	เป้าหมายขององค์กรมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันกับเป้าหมายในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ตัวแปร	แนวคิด/ ทฤษฎี/ งานวิจัย	เกณฑ์การวัด
13. ความเต็มใจ เสียสละ ผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อ องค์กร	แนวคิดความผูกพันต่อ องค์กรของ Steers (1982 อ้างถึงใน พิรินทร์ชา สมานสินธุ์, 2554)	การได้รับมอบหมายให้ใช้ความรู้ ความสามารถ รวมถึง ความเต็มใจ ที่จะทุ่มเทความรู้ ความสามารถ และเวลาอย่างเต็มที่ เพื่อบรรลุ เป้าหมายขององค์กร
14. ความต้องการรักษา ความเป็นสมาชิกของ องค์กร	แนวคิดความผูกพันต่อ องค์กรของ Steers (1982 อ้างถึงใน พิรินทร์ชา สมานสินธุ์, 2554)	ความคิดและความเชื่อว่าองค์กร เปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง ที่จะต้องรักษาชื่อเสียงขององค์กร และมีความปรารถนาที่จะทำงาน ในองค์กรให้นานที่สุด

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาถึง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองหาด จังหวัดสระแก้ว” โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กร เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. วิธีการวิจัย
2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. เสนอผลการแปลผล

วิธีการวิจัย

1. ศึกษา ค้นคว้า และรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เพื่อนำมาสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย

2. สร้างแบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการศึกษาการวิจัย แบบสอบถาม 1 ชุด แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ศึกษาจากประชากรทั้งหมด ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานในเทศบาล ตำบลคลองหาด จำนวน 118 คน ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการ 13 คน ลูกจ้างประจำ 1 คน พนักงานจ้างตามภารกิจ 21 คน พนักงานจ้างทั่วไป 17 คน พนักงานจ้างเหมา 66 คน (เทศบาลตำบลคลองหาด, 2557)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Checklist) มีจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน คำถามแบบปลายเปิด (Open end) จำนวน 2 ข้อ อายุระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 คำถามตอบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นคำถามปลายเปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 4 ระดับ จำนวน 22 ข้อ ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ

ความสำเร็จของงาน	จำนวน 2 ข้อ
การได้รับการยอมรับนับถือ	จำนวน 2 ข้อ
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	จำนวน 2 ข้อ
ลักษณะของงาน	จำนวน 2 ข้อ
ความรับผิดชอบ	จำนวน 2 ข้อ

ปัจจัยค้ำจุน

การบังคับบัญชา	จำนวน 2 ข้อ
สภาพแวดล้อมการทำงาน	จำนวน 2 ข้อ
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	จำนวน 2 ข้อ
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	จำนวน 2 ข้อ
เงินเดือนและผลตอบแทน	จำนวน 2 ข้อ
ความมั่นคงในการทำงาน	จำนวน 2 ข้อ

โดยมีลักษณะเป็นมาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) และมีลักษณะเป็นข้อความแสดงความจริง 4 ระดับ ดังนี้

จริงมากที่สุด	ให้ 4 คะแนน
จริง	ให้ 3 คะแนน
ไม่จริง	ให้ 2 คะแนน
ไม่จริงเลย	ให้ 1 คะแนน

ตอนที่ 3 คำถามวัดความผูกพันต่อองค์กรเป็นคำถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 4 ระดับ จำนวน 12 ข้อ ดังนี้

การยอมรับเป้าหมาย นโยบายการบริหารขององค์กร จำนวน 4 ข้อ

ความเต็มใจ เสียสละผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์กร จำนวน 4 ข้อ

ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร จำนวน 4 ข้อ

โดยมีลักษณะเป็นมาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) และมีลักษณะเป็น

ข้อความแสดงความจริง 4 ระดับ ดังนี้

จริงมากที่สุด	ให้ 4 คะแนน
จริง	ให้ 3 คะแนน
ไม่จริง	ให้ 2 คะแนน
ไม่จริงเลย	ให้ 1 คะแนน

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยนำแบบสอบถามจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้ศึกษามาปรับใช้ มีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

1. ทำการสร้างแบบสอบถาม โดยกำหนดข้อมูลที่ต้องการ ประเด็นหลักของเนื้อหา แจกแจงประเด็นหลัก และประเด็นย่อย
2. ทำการกำหนดจำนวนข้อคำถามและรูปแบบของแบบสอบถาม
3. ทำแบบสอบถามที่กำหนดขึ้นปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง สอดคล้องและครอบคลุมกับกลุ่มประชากรที่ทำการศึกษา
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่

- | | |
|-------------------------------------|---|
| 4.1 อาจารย์จักรชัย สือประเสริฐสุทธิ | อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 4.2 นายสุบิน สินธุชัย | ปลัดเทศบาลตำบลคลองหาด |
| 4.3 นางจันทร์เพ็ญ เพ็ชรสมบัติ | ผู้อำนวยการกองคลัง |

นำแบบสอบถามที่ได้มาหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ด้วยการหาค่า IOC (Index of item objective congruence) หากค่า IOC ที่ได้ มีค่ามากกว่า 0.50 ข้อคำถามนั้นสามารถนำไปใช้ได้ แต่หากค่า IOC ที่ได้ มีค่าน้อยกว่า 0.50 ให้ตัดข้อคำถามนั้นทิ้งหรือปรับแก้ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

5. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา จำนวน 30 ชุด และหาคุณภาพของเครื่องมือด้วยการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha) ได้ค่า .981 จึงมีความเชื่อถือได้ สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

แจกแบบสอบถามแก่พนักงานเทศบาลตำบลคลองหาด จำนวน 118 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 118 ชุด คิดเป็น 100% พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็นการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน คือ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ดังนี้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
3. ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)

เกณฑ์การแปลผล

สำหรับเกณฑ์การแปลผล พิจารณาโดยการหาอัตราภาคชั้น (ลือชัย วงษ์ทอง, 2555, หน้า 49) ดังนี้

$$\text{อัตราภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนของชั้น}}$$

$$\begin{aligned} \text{หาค่าอัตราภาคชั้น} &= \frac{4-1}{4} \\ &= 0.75 \end{aligned}$$

นำคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ย โดยทุกช่วงของคะแนนมีเกณฑ์ระดับความจริง ดังนี้ (ลือชัย วงษ์ทอง, 2555, หน้า 49)

เกณฑ์การแปลผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คะแนนเฉลี่ย	1.00-1.75	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	1.76-2.50	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย
คะแนนเฉลี่ย	2.51-3.25	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก
คะแนนเฉลี่ย	3.26-4.00	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติมากที่สุด

เกณฑ์การแปลผลความผูกพันต่อองค์กร

คะแนนเฉลี่ย	1.00-1.75	หมายถึง	ผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	1.76-2.50	หมายถึง	ผูกพันต่อองค์กรน้อย
คะแนนเฉลี่ย	2.51-3.25	หมายถึง	ผูกพันต่อองค์กรมาก
คะแนนเฉลี่ย	3.26-4.00	หมายถึง	ผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด

เกณฑ์การแปลผลความสัมพันธ์

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ของ Hinkle (1998, p. 118) ในการแปลความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

ค่าสหสัมพันธ์	0.91-1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
ค่าสหสัมพันธ์	0.71-0.90	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
ค่าสหสัมพันธ์	0.51-0.70	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ค่าสหสัมพันธ์	0.31-0.50	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
ค่าสหสัมพันธ์	0.00-0.30	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ผลการศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองหาด จังหวัดสระแก้ว” ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของ พนักงานที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลคลองหาด จำนวน 118 คน ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการ 13 คน ลูกจ้างประจำ 1 คน พนักงานจ้างตามภารกิจ 21 คน พนักงานจ้างทั่วไป 17 คน พนักงานจ้างเหมา 66 คน (เทศบาลตำบลคลองหาด, 2557) คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด 118 ฉบับ โดยแบ่งการศึกษาออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละของประชากร จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	50	42.37
หญิง	68	57.63
รวม	118	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 57.63 เพศชาย ร้อยละ 42.37

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละของประชากร จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
20-29 ปี	40	33.90
30-39 ปี	56	47.46
40-49 ปี	16	13.56
50 ปีขึ้นไป	6	5.08
รวม	118	100.0

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ระหว่างอายุระหว่าง 30-39 ปี ร้อยละ 47.46 รองลงมาอายุ 20-29 ปี ร้อยละ 33.90 อายุ 40-49 ปี ร้อยละ 13.26 และ อายุ 50 ปีขึ้นไป ร้อยละ 5.08

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละของประชากร จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	53	44.91
สมรส	60	50.85
ม่าย/ หย่า/ แยกกันอยู่	5	4.24
รวม	118	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 50.85 รองลงมาสถานภาพโสด ร้อยละ 44.91 และสถานภาพม่าย/ หย่า/ แยกกันอยู่ ร้อยละ 4.24

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละของประชากร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประถมศึกษา	3	2.54
มัธยมศึกษาตอนต้น	14	11.86
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	26	22.04
ปวส./ อนุปริญญา	38	32.20

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปริญญาตรี	33	27.97
ปริญญาโทและสูงกว่า	4	3.39
รวม	118	100.0

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปวส./ อนุปริญญา ร้อยละ 32.20 รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 27.97 และจบประถมศึกษาชั้นน้อยที่สุด ร้อยละ 2.54

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละของประชากร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1-3 ปี	61	51.69
4-6 ปี	42	35.59
7 ปีขึ้นไป	15	12.72
รวม	118	100.0

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-3 ปี ร้อยละ 51.69 รองลงมา มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4-6 ปี ร้อยละ 35.59 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7 ปีขึ้นไป ร้อยละ 12.72

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละของประชากร จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการ	13	11.02
ลูกจ้างประจำ	1	0.85
พนักงานจ้างตามภารกิจ	21	17.80

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พนักงานจ้างทั่วไป	17	14.41
พนักงานจ้างเหมา	66	55.93
รวม	118	100.0

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้างเหมา ร้อยละ 55.93 รองลงมาเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ร้อยละ 17.80 พนักงานจ้างทั่วไปร้อยละ 14.41 ข้าราชการ ร้อยละ 11.02 และลูกจ้างประจำ ร้อยละ 0.85

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละของประชากร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 10,000 บาท	83	70.34
10,001-20,000 บาท	31	26.27
20,001-30,000 บาท	4	3.39
รวม	118	100.0

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 70.34 รองลงมา 10,001-20,000 บาท ร้อยละ 26.27 และ 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 3.39

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสำเร็จของงาน

แรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน	จำนวนและร้อยละของระดับการวัด				μ	σ	ระดับ	ลำดับที่
	จริงมากที่สุด	จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย				
ปัจจัยจูงใจ ความสำเร็จของงาน								
1. ผลสำเร็จของงาน เป็นไปตามเป้าหมายที่ ตั้งไว้	30 (25.42)	68 (57.63)	20 (16.95)	0 (0.00)	3.08	0.65	มาก	2
2. ท่านสามารถแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่าง การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วง ได้ทุกครั้งที่	33 (27.97)	67 (56.78)	18 (15.25)	0 (0.00)	3.13	0.65	มาก	1
รวม					3.11	0.63	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่าภาพรวมของความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.11, \sigma = 0.63$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงได้ทุกครั้งที่อยู่อันดับ 1 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.13, \sigma = 0.65$) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อยู่อันดับ 2 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.08, \sigma = 0.65$)

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการได้รับการยอมรับนับถือ

แรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน	จำนวนและร้อยละของระดับการวัด				μ	σ	ระดับ	ลำดับ ที่
	จริงมากที่สุด	จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย				
การได้รับการยอมรับ นับถือ								
3. ท่านได้รับ การยอมรับจากเพื่อน ร่วมงานเสมอ	42 (35.59)	70 (59.32)	6 (5.08)	0 (0.00)	3.31	0.56	มากที่สุด	1
4. ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	34 (28.81)	67 (56.78)	16 (13.56)	1 (0.85)	3.14	0.67	มาก	2
รวม					3.22	0.56	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่าภาพรวมของการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.22$, $\sigma = 0.56$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเสมอ อยู่อันดับ 1 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.31$, $\sigma = 0.56$) ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาอยู่อันดับ 2 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.14$, $\sigma = 0.67$)

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความก้าวหน้าในตำแหน่ง
หน้าที่การงาน

แรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน	จำนวนและร้อยละของระดับการวัด				μ	σ	ระดับ	ลำดับที่
	จริงมากที่สุด	จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย				
ความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงาน								
5. ความก้าวหน้าใน หน้าที่การงานขึ้นอยู่กับ ความรู้ความสามารถและ ความรับผิดชอบของท่าน	37 (31.36)	64 (54.24)	16 (13.56)	1 (0.85)	3.16	0.68	มาก	2

ตารางที่ 12 (ต่อ)

แรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน	จำนวนและร้อยละของระดับการวัด				μ	σ	ระดับ	ลำดับที่
	จริงมากที่สุด	จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย				
6. หน่วยงานของท่านให้ การสนับสนุนในการเข้า รับการฝึกอบรม ดูงาน หรือศึกษาเพิ่มเติมเพื่อ พัฒนาความรู้ ความสามารถตลอดเวลา	41 (34.75)	63 (53.39)	14 (11.86)	0 (0.00)	3.23	0.65	มาก	1
รวม					3.19	0.64	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่าภาพรวมของความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.19, \sigma = 0.64$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าหน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนในการเข้ารับการฝึกอบรม ดูงาน หรือศึกษาเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถตลอดเวลาอยู่อันดับ 1 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.23, \sigma = 0.64$) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบของท่านอยู่อันดับ 2 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.16, \sigma = 0.68$)

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะของงาน

แรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน	จำนวนและร้อยละของระดับการวัด				μ	σ	ระดับ	ลำดับที่
	จริงมากที่สุด	จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย				
ลักษณะของงาน								
7. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ เป็นงานที่มีความน่าสนใจ	43 (36.44)	70 (59.32)	5 (4.24)	0 (0.00)	3.32	0.55	มากที่สุด	1
8. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ เป็นงานที่ต้องอาศัย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทายให้ลงมือทำ	39 (33.05)	68 (57.63)	11 (9.32)	0 (0.00)	3.24	0.61	มาก	2
รวม					3.28	0.55	มากที่สุด	

จากตารางที่ 13 พบว่าภาพรวมของลักษณะของงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.28$, $\sigma = 0.55$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความน่าสนใจ อยู่อันดับ 1 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.32$, $\sigma = 0.55$) งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงาน ที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือทำอยู่อันดับ 2 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.24$, $\sigma = 0.61$)

ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความรับผิดชอบ

แรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน	จำนวนและร้อยละของระดับการวัด				μ	σ	ระดับ	ลำดับที่
	จริงมากที่สุด	จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย				
ความรับผิดชอบ								
9. ท่านมีอิสระใน การตัดสินใจและ การทำงานของตน อย่างเต็มที่	37 (31.36)	53 (44.92)	28 (23.73)	0 (0.00)	3.08	0.74	มาก	2
10. ท่านต้องใช้ ความพยายามอย่างเต็มที่ ในการทำงานที่ได้รับ มอบหมายให้สำเร็จ	41 (34.75)	56 (47.46)	21 (17.80)	0 (0.00)	3.17	0.71	มาก	1
รวม					3.12	0.68	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่าภาพรวมของความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.12$, $\sigma = 0.68$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าท่านต้องใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานที่ได้รับ มอบหมายให้สำเร็จอยู่อันดับ 1 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.17$, $\sigma = 0.71$) ท่านมีอิสระ ใน การตัดสินใจและการทำงานของตนอย่างเต็มที่อยู่อันดับ 2 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.08$, $\sigma = 0.74$)

ตารางที่ 15 สรุปปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยจูงใจ	μ	σ	ระดับ	ลำดับที่
ความสำเร็จของงาน	3.11	0.63	มาก	3
การได้รับการยอมรับนับถือ	3.22	0.56	มาก	2
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.19	0.64	มาก	4
ลักษณะของงาน	3.28	0.55	มากที่สุด	1
ความรับผิดชอบ	3.12	0.68	มาก	5
รวม	3.18	0.61	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่าภาพรวมของปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.18$, $\sigma=0.61$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ลักษณะของงานมีแรงจูงใจอยู่อันดับ 1 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=3.28$, $\sigma=0.55$) รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.22$, $\sigma=0.56$) ความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.11$, $\sigma=0.63$) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.19$, $\sigma=0.64$) และความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.12$, $\sigma=0.68$) อยู่อันดับที่ 3, 4, 5 ตามลำดับ

ตารางที่ 16 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบังคับบัญชา

แรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน	จำนวนและร้อยละของระดับการวัด				μ	σ	ระดับ	ลำดับที่
	จริงมากที่สุด	จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย				
ปัจจัยคำจูงการบังคับ บัญชา								
11. ผู้บังคับบัญชา มีความสามารถ	37 (31.36)	63 (53.39)	18 (15.25)	0 (0.00)	3.16	0.67	มาก	2
ในการบริหารงานสูง								
12. ท่านได้รับ ความยุติธรรม	34 (28.81)	73 (61.86)	11 (9.32)	0 (0.00)	3.19	0.59	มาก	1
ในการประเมินผล การปฏิบัติงาน								
รวม					3.18	0.60	มาก	

จากตารางที่ 16 ภาพรวมของการบังคับบัญชาที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.18$, $\sigma = 0.60$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าท่านได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่อันดับ 1 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.19$, $\sigma = 0.59$) ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการบริหารงานสูงอยู่อันดับ 2 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.16$, $\sigma = 0.67$)

ตารางที่ 17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมการทำงาน

แรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน	จำนวนและร้อยละของระดับการวัด				μ	σ	ระดับ	ลำดับที่
	จริงมากที่สุด	จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย				
สภาพแวดล้อมการทำงาน								
13. หน่วยงานของท่าน								
มีวัสดุ เครื่องมือเครื่องใช้	37	63	18	0	3.16	0.67	มาก	2
ยานพาหนะ เพียงพอต่อ	(31.36)	(53.39)	(15.25)	(0.00)				
การปฏิบัติงาน								
14. สภาพแวดล้อมรอบ ๆ								
สถานที่ทำงานของท่าน	35	76	7	0	3.24	0.55	มาก	1
ร่มรึ้นน่าอยู่	(29.66)	(64.41)	(5.93)	(0.00)				
รวม					3.20	0.57	มาก	

จากตารางที่ 17 ภาพรวมของสภาพแวดล้อมการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.20$, $\sigma = 0.57$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าสภาพแวดล้อมรอบ ๆ สถานที่ทำงานของท่าน ร่มรึ้นน่าอยู่ อยู่อันดับ 1 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.24$, $\sigma = 0.55$) หน่วยงานของท่านมีวัสดุ เครื่องมือเครื่องใช้ ยานพาหนะ เพียงพอต่อการปฏิบัติงานอยู่อันดับ 2 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.16$, $\sigma = 0.67$)

ตารางที่ 18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชา

แรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน	จำนวนและร้อยละของระดับการวัด				μ	σ	ระดับ	ลำดับที่
	จริงมากที่สุด	จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย				
ความสัมพันธ์กับ								
ผู้บังคับบัญชา								
15. ผู้บังคับบัญชา สนับสนุนความคิดเห็น	34 (28.81)	64 (54.24)	20 (16.95)	0 (0.00)	3.12	0.67	มาก	2
วิธีการทำงานของท่าน								
16. ท่านได้รับการเอาใจ ใส่และได้รับกำลังใจจาก	34 (28.81)	74 (62.71)	10 (8.47)	0 (0.00)	3.20	0.58	มาก	1
ผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ								
รวม					3.16	0.60	มาก	

จากตารางที่ 18 ภาพรวมของความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.16$, $\sigma = 0.60$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าท่านได้รับการเอาใจใส่และได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมออยู่อันดับ 1 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.20$, $\sigma = 0.58$) ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนความคิดเห็นวิธีการทำงานของท่านอยู่อันดับ 2 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.12$, $\sigma = 0.67$)

ตารางที่ 19 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสัมพันธ์กับ
เพื่อนร่วมงาน

แรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน	จำนวนและร้อยละของระดับการวัด				μ	σ	ระดับ	ลำดับที่
	จริงมากที่สุด	จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย				
ความสัมพันธ์กับ								
เพื่อนร่วมงาน								
17. ท่านสามารถปรึกษา เรื่องงานและเรื่องส่วนตัว กับเพื่อนร่วมงานได้	35 (29.66)	71 (60.17)	12 (10.17)	0 (0.00)	3.19	0.60	มาก	2

ตารางที่ 19 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	จำนวนและร้อยละของระดับการวัด				μ	σ	ระดับ	ลำดับที่
	จริงมากที่สุด	จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย				
18. ท่านได้รับความร่วมมืออย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	43 (36.44)	69 (58.47)	6 (5.08)	0 (0.00)	3.31	0.57	มากที่สุด	1
รวม					3.25	0.55	มาก	

จากตารางที่ 19 ภาพรวมของความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.25$, $\sigma = 0.55$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าท่านได้รับความร่วมมืออย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานอยู่อันดับ 1 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.31$, $\sigma = 0.57$) ท่านสามารถปรึกษาเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้อยู่อันดับ 2 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.19$, $\sigma = 0.10$)

ตารางที่ 20 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของเงินเดือนและผลตอบแทน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	จำนวนและร้อยละของระดับการวัด				μ	σ	ระดับ	ลำดับที่
	จริงมากที่สุด	จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย				
เงินเดือนและผลตอบแทน								
19. เงินเดือนกับงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกัน	30 (25.42)	66 (55.93)	20 (16.95)	2 (1.69)	3.05	0.70	มาก	1
สวัสดิการต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้มีความเหมาะสม								
20. สวัสดิการต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้มีความเหมาะสม	30 (25.42)	63 (53.39)	25 (21.19)	0 (0.00)	3.04	0.68	มาก	2
รวม					3.05	0.68	มาก	

จากตารางที่ 20 ภาพรวมของเงินเดือนและผลตอบแทนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.05$, $\sigma = 0.68$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าเงินเดือนกับงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกันอยู่อันดับ 1 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.05$, $\sigma = 0.70$) สวัสดิการต่าง ๆ ที่หน่วยงาน

จัดให้มีความเหมาะสมอยู่อันดับ 2 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.04$, $\sigma = 0.68$)

ตารางที่ 21 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความมั่นคงในการทำงาน

แรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน	จำนวนและร้อยละของระดับการวัด				μ	σ	ระดับ	ลำดับที่
	จริงมากที่สุด	จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย				
ความมั่นคงในการทำงาน								
21. ท่านมีความมั่นใจว่า ท่านจะไม่ถูกโยกย้าย หรือสับเปลี่ยนงานหรือ ให้ออกจากหน่วยงาน ที่กำลังปฏิบัติอยู่	30 (25.42)	55 (46.61)	31 (26.27)	2 (1.69)	2.96	0.77	มาก	2
22. ท่านมั่นใจว่างาน ที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง	32 (27.12)	59 (50.00)	25 (21.19)	2 (1.69)	3.03	0.74	มาก	1
รวม					2.99	0.74	มาก	

จากตารางที่ 21 ภาพรวมของความมั่นคงในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.99$, $\sigma = 0.74$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าท่านมั่นใจว่างานที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงอยู่อันดับ 1 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.03$, $\sigma = 0.74$) ท่านมีความมั่นใจว่าท่านจะไม่ถูกโยกย้าย หรือสับเปลี่ยนงานหรือให้ออกจากหน่วยงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ อยู่อันดับ 2 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.96$, $\sigma = 0.77$)

ตารางที่ 22 สรุปปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยค้ำจุน	μ	σ	ระดับ	ลำดับที่
การบังคับบัญชา	3.18	0.60	มาก	3
สภาพแวดล้อมการทำงาน	3.20	0.57	มาก	2
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.16	0.60	มาก	4
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.25	0.55	มาก	1
เงินเดือนและผลตอบแทน	3.05	0.68	มาก	5
ความมั่นคงในการทำงาน	2.99	0.74	มาก	6
รวม	3.14	0.62	มาก	

จากตารางที่ 22 พบว่าภาพรวมของปัจจัยค่าจ้าง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.14$, $\sigma = 0.62$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีแรงจูงใจอยู่อันดับ 1 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.25$, $\sigma = 0.55$) รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.20$, $\sigma = 0.57$) การบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.18$, $\sigma = 0.60$) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.16$, $\sigma = 0.60$) เงินเดือนและผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.05$, $\sigma = 0.68$) และความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.99$, $\sigma = 0.74$) อยู่อันดับที่ 3, 4, 5, 6 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การ

ตารางที่ 23 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการยอมรับเป้าหมาย นโยบาย การบริหารขององค์การ

ความผูกพัน	จำนวนและร้อยละของระดับการวัด				μ	σ	ระดับ	ลำดับที่
	จริงมากที่สุด	จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย				
การยอมรับเป้าหมาย นโยบายการบริหารของ องค์การ								
1. ท่านคิดว่าเป้าหมายของ องค์การกับเป้าหมายของ ท่านมีความสอดคล้องกัน	36 (30.51)	66 (55.93)	16 (13.56)	0 (0.00)	3.17	0.64	มาก	3
2. ท่านพอใจใน การบริหารงานภายใน หน่วยงาน	35 (29.66)	65 (55.08)	18 (15.25)	0 (0.00)	3.14	0.66	มาก	4
3. ท่านรู้สึกพอใจและ ภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของ องค์การ	38 (32.20)	72 (61.02)	8 (6.78)	0 (0.00)	3.25	0.57	มาก	1
4. ท่านยอมรับเป้าหมาย และปฏิบัติตามนโยบาย ขององค์การ	39 (33.058)	66 (55.93)	13 (11.02)	0 (0.00)	3.22	0.63	มาก	2
รวม					3.20	0.58	มาก	

จากตารางที่ 23 พบว่าภาพรวมของการยอมรับเป้าหมาย นโยบายการบริหารขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.20$, $\sigma = 0.58$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าท่านรู้สึกพอใจและภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กรอยู่อันดับ 1 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.25$, $\sigma = 0.57$) ท่านยอมรับเป้าหมายและปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอยู่อันดับ 2 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.17$, $\sigma = 0.64$) ท่านคิดว่าเป้าหมายขององค์กรกับเป้าหมายของท่านมีความสอดคล้องกันอยู่อันดับ 3 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.22$, $\sigma = 0.63$) ท่านพอใจในการบริหารงานภายในหน่วยงานอยู่อันดับ 4 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.14$, $\sigma = 0.66$)

ตารางที่ 24 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเต็มใจ เสียสละ ผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์กร

ความผูกพัน	จำนวนและร้อยละของระดับการวัด				μ	σ	ระดับ	ลำดับที่
	จริงมากที่สุด	จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย				
ความเต็มใจ เสียสละ ผลประโยชน์ส่วนตัว เพื่อองค์กร								
5. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ	49 (41.53)	68 (57.63)	1 (0.85)	0 (0.00)	3.41	0.51	มากที่สุด	2
6. ท่านมีความพยายาม ในการปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายให้ดีที่สุดแม้ ไม่มีหน้าที่และส่วน เกี่ยวข้องกับงานนั้น ๆ	48 (40.68)	65 (55.08)	5 (4.24)	0 (0.00)	3.36	0.56	มากที่สุด	3
7. ท่านยินดีที่จะทุ่มเท ความรู้ความสามารถ ในการปรับปรุงการทำงาน ให้ดีขึ้นตลอดเวลา	51 (43.22)	65 (55.08)	2 (1.69)	0 (0.00)	3.42	0.53	มากที่สุด	1

ตารางที่ 24 (ต่อ)

ความผูกพัน	จำนวนและร้อยละของระดับการวัด				μ	σ	ระดับ	ลำดับที่
	จริงมากที่สุด	จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย				
8. เมื่อองค์กรต้องการให้ท่านทำงานในช่วงวันหยุดหรือทำงานล่วงเวลา ท่านยินดีที่จะมาทำงาน ถึงแม้ว่าจะไม่ได้ค่าตอบแทน	39 (33.05)	63 (53.39)	15 (12.71)	1 (0.85)	3.19	0.68	มาก	4
รวม					3.34	0.51	มากที่สุด	

จากตารางที่ 24 พบว่าภาพรวมของความเต็มใจ เสียสละผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.34$, $\sigma = 0.51$) ท่านยินดีที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถ ในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นตลอดเวลาอยู่อันดับ 1 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.42$, $\sigma = 0.53$) ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถอยู่อันดับ 2 มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.41$, $\sigma = 0.51$) ท่านมีความพยายามในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ให้ดีที่สุดแม้ไม่มีหน้าที่และส่วนเกี่ยวข้องกับงานนั้น ๆ อยู่อันดับ 3 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.36$, $\sigma = 0.56$) เมื่อองค์กรต้องการให้ท่านทำงานในช่วงวันหยุดหรือทำงานล่วงเวลา ท่านยินดีที่จะมาทำงาน ถึงแม้ว่าจะไม่ได้ค่าตอบแทนอยู่อันดับ 4 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.19$, $\sigma = 0.68$)

ตารางที่ 25 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

ความผูกพัน	จำนวนและร้อยละของระดับการวัด				μ	σ	ระดับ	ลำดับที่
	จริงมากที่สุด	จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย				
ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	44	72	2	0	3.36	0.52	มากที่สุด	1
9. ท่านคิดว่าท่านคิดถูกแล้วที่เลือกทำงานในองค์กรนี้และจะทำงานให้นานที่สุด	(37.29)	(61.02)	(1.69)	(0.00)				
10. ท่านชื่นชมความเจริญก้าวหน้าขององค์กรและพยายามปกป้องรักษาชื่อเสียงอย่างเต็มที่	43	72	3	0	3.34	0.53	มากที่สุด	2
11. ท่านไม่สนใจคำชักชวนของเพื่อนที่ให้ไปทำงานที่อื่น	(36.44)	(0.00)	(2.54)	(0.00)				
12. ท่านรู้สึกว่องค์กรแห่งนี้เปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของท่านที่ท่านจะต้องดูแลและเอาใจใส่	38	64	15	1	3.18	0.67	มาก	4
	(32.20)	(54.24)	(12.71)	(0.85)				
รวม					3.30	0.53	มากที่สุด	

จากตารางที่ 25 พบว่าภาพรวมของความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.30$, $\sigma = 0.53$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าท่านคิดว่าท่านคิดถูกแล้วที่เลือกทำงานในองค์กรนี้ และจะทำงานให้นานที่สุดอยู่อันดับ 1 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.36$, $\sigma = 0.52$) ท่านรู้สึกว่องค์กรแห่งนี้เปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของท่านที่ท่านจะต้องดูแลและเอาใจใส่อยู่อันดับ 2 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.34$, $\sigma = 0.53$) ท่านชื่นชมความเจริญก้าวหน้าขององค์กรและพยายามปกป้อง รักษาชื่อเสียงอย่างเต็มที่อยู่อันดับ 2 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.34$, $\sigma = 0.53$) ท่านไม่สนใจคำชักชวนของเพื่อน ที่ให้ไปทำงานที่อื่น อยู่อันดับ 4 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.18$, $\sigma = 0.67$)

สรุปความผูกพันความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 26 สรุปความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	μ	σ	ระดับ	ลำดับที่
การยอมรับเป้าหมาย นโยบายการบริหารขององค์กร	3.20	0.58	มาก	3
ความเต็มใจ เสียสละผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์กร	3.34	0.51	มากที่สุด	1
ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.30	0.53	มากที่สุด	2
รวม	3.28	0.54	มากที่สุด	

จากตารางที่ 26 พบว่าภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.28$, $\sigma = 0.54$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ความเต็มใจ เสียสละผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์กร อยู่อันดับ 1 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.34$, $\sigma = 0.51$) รองลงมาคือ ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.30$, $\sigma = 0.53$) และการยอมรับเป้าหมาย นโยบายการบริหารขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.20$, $\sigma = 0.58$) อยู่อันดับที่ 3

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

ตารางที่ 27 สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยจูงใจ	ความผูกพันต่อองค์กร	แปลผล
ความสำเร็จของงาน	.724**	สูง
การได้รับการยอมรับนับถือ	.705**	ปานกลาง
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	.610**	ปานกลาง
ลักษณะของงาน	.761**	สูง
ความรับผิดชอบ	.693**	ปานกลาง
รวม	.764**	สูง

**ระดับนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตารางที่ 27 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง มีค่า ($r = .764$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง มีค่า ($r = .724$) การได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง มีค่า ($r = .705$) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง มีค่า ($r = .610$) ลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง มีค่า ($r = .761$) ความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง มีค่า ($r = .693$)

ตารางที่ 28 สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยค้ำจุน	ความผูกพันต่อองค์กร	แปลผล
การบังคับบัญชา	.761**	สูง
สภาพแวดล้อมการทำงาน	.697**	ปานกลาง
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	.730**	สูง
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.754**	สูง
เงินเดือนและผลตอบแทน	.627**	ปานกลาง
ความมั่นคงในการทำงาน	.650**	ปานกลาง
รวม	.792**	สูง

**ระดับนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตารางที่ 28 ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง มีค่า ($r = .792$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า การบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง มีค่า ($r = .761$) สภาพแวดล้อมการทำงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง มีค่า ($r = .697$) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง มีค่า ($r = .730$) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง มีค่า ($r = .754$) เงินเดือนและผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง มีค่า ($r = .627$) ความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง มีค่า ($r = .650$)

ตารางที่ 29 สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แปลผล
แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ	.764**	สูง
แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน	.792**	สูง
แรงจูงใจในภาพรวม	.796**	สูง

**ระดับนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตารางที่ 29 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง มีค่า ($r = .796$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง มีค่า ($r = .764$) และแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง มีค่า ($r = .792$)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองหาด จังหวัดสระแก้ว” มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองหาด 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองหาด และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองหาด ประชากรในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลคลองหาด จำนวน 118 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยคือแบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) สามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษา พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30-39 ปี มีสถานภาพสมรส จบการศึกษาระดับ ปวส./ อนุปริญญา มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-3 ปี ตำแหน่งจ้างเหมา รายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยจูงใจภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.18, \sigma = 0.61$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะของงาน เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยค่าจูงใจภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.14, \sigma = 0.62$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือน และผลตอบแทน และความมั่นคงในการทำงาน ตามลำดับ

3. ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.28$, $\sigma = 0.54$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าความเต็มใจ เสียสละผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์กร เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และการยอมรับ เป้าหมาย นโยบายการบริหารขององค์กรเป็นลำดับสุดท้าย

4. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันของบุคลากร

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมีค่า ($r = .764$) ที่นัยสำคัญทางสถิติ .01

ปัจจัยค่าจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมีค่า ($r = .792$) ที่นัยสำคัญทางสถิติ .01

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง มีค่า ($r = .796$)

อภิปรายผล

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยจูงใจภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.18$, $\sigma = 0.61$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะของงาน เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับสอดคล้องกับผลการศึกษาของศิริพร พรหมไชย และจตุพร สังขวรรณ (2555) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท A ทั้งนี้เพราะลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความน่าสนใจ และได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยค่าจูงใจภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.14$, $\sigma = 0.62$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน และความมั่นคงในการทำงาน ตามลำดับสอดคล้องกับผลการศึกษาของศิริพร พรหมไชย และจตุพร สังขวรรณ (2555) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท A ทั้งนี้เพราะเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือกับงานที่ปฏิบัติเป็นอย่างดี รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.28$, $\sigma = 0.54$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าความเต็มใจ เสียสละผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์กร

เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และการยอมรับ เป้าหมาย นโยบายการบริหารขององค์กรเป็นลำดับสุดท้ายสอดคล้องกับผลการศึกษา ของเนตรนภา นันทพรวิญญู (2551) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เซ็นทรัล รีเทลคอร์ปอเรชั่น จำกัด ทั้งนี้ เพราะบุคลากรมีความเต็มใจ เสียสละผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์กร ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์กรพบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าความสำเร็จของงานมี ความสัมพันธ์กันในระดับสูงการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางสอดคล้อง กับผลการศึกษาของพินิทรธชา สมานสินธุ์ (2554) ศึกษาเรื่องการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อการสร้างผูกพันของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท เบสท์เฟอฟอร์แมนซ์เอ็นจิเนียริง จำกัด ทั้งนี้เพราะความสำเร็จของงานเป็นไปตามที่วางไว้ งานที่ทำรับผิดชอบมีความท้าทาย ท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

1. ปัจจัยจูงใจภาพรวมอยู่ในระดับมากผู้บริหารองค์กรจึงควรรักษาระดับแรงจูงใจ ในด้าน ปัจจัยจูงใจให้คงอยู่ในระดับมากอย่างนี้ต่อไปเมื่อแยกเป็นรายข้อจะพบว่าความรับผิดชอบ อยู่ในระดับน้อยกว่าข้ออื่น ๆ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรให้บุคลากรได้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร
2. ปัจจัยค่าจูงใจภาพรวมอยู่ในระดับมากผู้บริหารองค์กรจึงควรรักษาระดับแรงจูงใจ ในด้านปัจจัยค่าจูงใจให้คงอยู่ในระดับมากอย่างนี้ต่อไปเมื่อแยกเป็นรายข้อจะพบว่าความมั่นคง ในการทำงานอยู่ในระดับน้อยกว่าข้ออื่น ๆ ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรจึงควรเพิ่มความมั่นใจ ให้แก่บุคลากร โดยการต่อสัญญาจ้างเป็นรายปี
3. ด้านความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นองค์กรจึงควรดำรง ความชัดเจนของความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับบุคลากรให้เพิ่มขึ้นต่อไปจะเห็นว่าบุคลากร มีความเต็มใจ เสียสละผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์กรความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับบุคลากร ที่จะทุ่มเททั้งกำลังกายกำลังใจเพื่อตอบสนององค์กรให้ตรงเป้าหมายมากที่สุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติมที่อาจส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานโดยนำตัวแปรอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการวิจัยครั้งนี้มาทำการศึกษาเพิ่มเติมซึ่งจะเพิ่มพูนความรู้อันจะเป็นประโยชน์ในการนำไปพัฒนาการทำงานของบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป
2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่เป็นทฤษฎีของนักคิดนักวิชาการท่านอื่น ๆ เพื่อยืนยันผลการวิจัยในครั้งนี้ซึ่งจะทำให้ได้ข้อเสนอที่ชัดเจนยิ่งขึ้น
3. ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลด้านแบบสอบถามด้านเดียว ในโอกาสหน้า ควรเก็บรวบรวมข้อมูลในลักษณะการสัมภาษณ์ควบคู่กับแบบสอบถามซึ่งจะช่วยให้การวิเคราะห์ข้อมูลชัดเจนและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กชรัตน์ เอम्मิน้อม. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายสนับสนุน โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- เกตุณภัต เมธีกสิวัฒน์. (2555). ความสัมพันธ์ของความผูกพันของทีมของพนักงานที่มีต่องานและองค์กรกับความตั้งใจลาออกของพนักงานในธุรกิจโรงแรมจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ, สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- คชภรณ์ แก้วลาย และทิวากร แก้วมณี. (2554). ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการทำงานของข้าราชการตำรวจจราจรสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก. พิษณุโลก: คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- จันจิรา โสประจิน. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์: กรณีศึกษา บริษัท ยานภัณฑ์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชาญวดี บุญชม. (2553). ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, คณะศิลปศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชูยศ ศรีวรจันทร์. (2553). ปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาขององค์การบริหารสควนตำบลเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิศวกรรมโยธา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- คลฤดี เพชรขว้าง และนันทิกา อนันต์ชัยพัชานา. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของนักศึกษาพยาบาลศาสตร์. พะเยา: สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, กระทรวงสาธารณสุข.
- เทศบาลตำบลคลองหาด. (2557). สำนักปลัดเทศบาลตำบลคลองหาด. สระแก้ว: เทศบาลตำบลคลองหาด.

- ธีรวัฒน์ จิตรประสงศ์. (2550). การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน กำลังขวัญในการทำงาน และ ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท คาร์เปทอินเตอร์เนชั่นแนล ไทยแลนด์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ธีรภัทร ชัดยะหล้า. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะสังคมศาสตร์และ ศิลปะศาสตร์, มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่.
- นันทนา พึ่งทอง. (2555). ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรเกษตรกรรม. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เนตรนภา นันทพรวิญญู. (2551). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ปรัชญา วัฒนจิง. (2549). ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงาน บริษัทไทยพานิชย์ นิวออร์กไลฟ์ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พรทิพย์ ไชยฤกษ์. (2555). ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์กรมหาชน). การค้นคว้าอิสระการจัดการ มหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ, สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม, มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีสุรนารี.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์: แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อความ ได้เปรียบทางการแข่งขัน. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- พรินทร์ชา สมานสินธุ์. (2554). การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทเบสท์เฟอฟอร์แมนซ์เอ็นจิเนียริ่งจำกัด. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย หอการค้าไทย.

- ยุวณิตย์ วสุพลเศรษฐ์. (2547). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกลุ่มธุรกิจบริการระหว่างประเทศ บริษัท ท.ศ.ท. คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). ปัญหาพิเศษบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- ลือชัย วงษ์ทอง. (2555). เอกสารประกอบการสอนวิชาการระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. ชลบุรี: วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรัญญา วงศ์ประสิทธิ์. (2540). การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานความเครียดในบทบาทกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพยาบาลสาธารณสุข, คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศิริพร พรหมไชย และจตุพร สังขวรรณ. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท A. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาธุรกิจบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, วิทยาลัยเซาธ์อีสท์ บางกอก.
- ศิริไล กุลทรัพย์ศุทธรา. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ.เอส.แอส โซซิเอท เอ็นยีเนียริง (1964) จำกัด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สมคนธ์ เกษมสำราญ. (2551). ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สวนีย์ แก้วมณี. (2549). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน. วารสารการบริหารสำหรับนักบริหารงานบุคคลมืออาชีพ, 27(3), 10-16.
- อนันต์ □ ชัย คงจันทร์. (2532). สรุปผลการวิจัยความสัมพันธ์ □ ระหว่างความพอใจต่องานและความผูกพันต่อองค์ □ การของผู้ □ บริหารระดับกลางในธนาคารพาณิชย์. จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์ □, 47(12), 32-44.
- อดิศร เงินสอาด. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรฝ่ายจัดหาการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- อัจฉรา ทับจันทร์. (2553). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล ตำบลนาจอมเทียน อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อวยพร ประพทธิธรรม. (2537). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิทยากรย์ในวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือ*. วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมวิทยา, คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์□.
- Hinkle, D. E. (1998). *Applied statistics for the behavior sciences* (4th ed.). New York: Houghton Mifflin.
- Steers, R. M. (1977). *Organization effectiveness*. California: Goodyear.
- Vroom, H. V. (1964). *Work and motivation*. Now York: Wiley and Sons.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันของบุคลากร
ที่มีต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองหาด จังหวัดสระแก้ว

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2. กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ คำตอบของท่าน

ถือเป็นความลับ และจะนำไปใช้ประโยชน์ของการศึกษาเท่านั้น

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน () ตามความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

() 1. ชาย

() 2. หญิง

2. อายุ.....ปี

3. สถานภาพสมรส

() 1. โสด

() 2. สมรส

() 3. ม่าย/ หย่า/ แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

() 1. ประถมศึกษา

() 2. มัธยมศึกษาตอนต้น

() 3. มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.

() 4. ปวส./ อนุปริญญา

() 5.ปริญญาตรี

() 6. ปริญญาโทและสูงกว่า

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....ปี

6. ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

() 1. ข้าราชการ

() 2. ลูกจ้างประจำ

() 3. พนักงานจ้างตามภารกิจ

() 4. พนักงานจ้างทั่วไป

() 5. พนักงานจ้างเหมา

7. รายได้ต่อเดือน

() 1. น้อยกว่า 10,000 บาท

() 2. 10,001-20,000 บาท

() 3. 20,001-30,000 บาท

() 4. มากกว่า 30,000 บาท

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ลำดับ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับการวัด			
		จริงมากที่สุด	จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
1.	<u>ปัจจัยจูงใจ</u> <u>ความสำเร็จของงาน</u> ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้				
2.	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงได้ทุกครั้งที่				
3.	<u>การได้รับการยอมรับนับถือ</u> ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเสมอ				
4.	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา				
5.	<u>ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน</u> ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานขึ้นอยู่กับ ความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบของท่าน				
6.	หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนในการเข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน หรือศึกษาเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถตลอดเวลา				
7.	<u>ลักษณะของงาน</u> งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความน่าสนใจ				

ลำดับ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับการวัด			
		จริงมากที่สุด	จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
8.	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือทำ				
9.	<u>ความรับผิดชอบ</u> ท่านมีอิสระในการตัดสินใจและการทำงานของคุณอย่างเต็มที่				
10.	ท่านต้องใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ				
11.	<u>ปัจจัยค่าจูน</u> <u>การบังคับบัญชา</u> ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการบริหารงานสูง				
12.	ท่านได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลการทำงาน				
13.	<u>สภาพแวดล้อมการทำงาน</u> หน่วยงานของท่านมีวัสดุเครื่องมือเครื่องใช้ ยานพาหนะเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน				
14.	สภาพแวดล้อมรอบ ๆ สถานที่ทำงานของท่านร่มรื่นน่าอยู่				
15.	<u>ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา</u> ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนความคิดเห็นวิธีการทำงานของท่าน				

ลำดับ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับการวัด			
		จริงมากที่สุด	จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
16.	ท่านได้รับการเอาใจใส่และ ได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา อยู่เสมอ				
17.	<u>ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</u> ท่านสามารถปรึกษาเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัวกับเพื่อน ร่วมงานได้				
18.	ท่านได้รับความร่วมมืออย่างดี จากเพื่อนร่วมงานใน การปฏิบัติงาน				
19.	<u>เงินเดือนและผลตอบแทน</u> เงินเดือนกับงานที่รับผิดชอบมี ความเหมาะสมกัน				
20.	สวัสดิการต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัด ให้มีความเหมาะสม				
21.	<u>ความมั่นคงในการทำงาน</u> ท่านมีความมั่นใจว่าท่านจะ ไม่ถูกโยกย้าย หรือสับเปลี่ยน งานหรือให้ออกจากหน่วยงาน ที่กำลังปฏิบัติอยู่				
22.	ท่านมั่นใจว่างานที่ปฏิบัติอยู่มี ความมั่นคง				

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ลำดับ	ปัจจัย	ระดับการวัด			
		จริงมากที่สุด	จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
1.	<u>การยอมรับเป้าหมาย นโยบาย</u> <u>การบริหารขององค์กร</u> ท่านคิดว่าเป้าหมายของ องค์กรกับเป้าหมายของท่าน มีความสอดคล้องกัน				
2.	ท่านพอใจในการบริหารงาน ภายในหน่วยงาน				
3.	ท่านรู้สึกพอใจและภูมิใจ ที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร				
4.	ท่านยอมรับเป้าหมายและ ปฏิบัติตามนโยบายของ องค์กร				
5.	<u>ความเต็มใจ เสียสละ</u> <u>ผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อ</u> <u>องค์กร</u> ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ				
6.	ท่านมีความพยายาม ในการปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายให้ดีที่สุดแม้ ไม่มีหน้าที่และส่วนเกี่ยวข้องกับ งานนั้น ๆ				

ลำดับ	ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น			
		จริงมากที่สุด	จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
7.	ท่านยินดีที่จะทุ่มเทความรู้ ความสามารถใน การปรับปรุงการทำงาน ให้ดีขึ้นตลอดเวลา				
8.	เมื่อองค์กรต้องการ ให้ท่านทำงานในช่วงวันหยุด หรือทำงานล่วงเวลา ท่านยินดีที่จะมาทำงาน ถึงแม้ว่าจะไม่ได้ค่าตอบแทน				
9.	<u>ความต้องการรักษา</u> <u>ความเป็นสมาชิกของ</u> <u>องค์กร</u> ท่านคิดว่าท่านคิดถูกแล้ว ที่เลือกทำงานในองค์กรนี้ และจะทำให้มันดีที่สุด				
10.	ท่านชื่นชม ความเจริญก้าวหน้าของ องค์กรและพยายามปกป้อง รักษาชื่อเสียงอย่างเต็มที่				
11.	ท่านไม่สนใจคำชักชวนของ เพื่อนที่ให้ไปทำงานที่อื่น				
12.	ท่านรู้สึกว่องค์กรแห่งนี้ เปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง ของท่านที่ท่านจะต้องดูแล และเอาใจใส่				

ภาคผนวก ข

ผลการพิจารณาแบบสอบถามของผู้วิจัยค่า IOC

ผลการพิจารณาแบบสอบถามของผู้วิจัยค่า IOC

ประเด็นที่ต้องการวัด	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1. เพศ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2. อายุ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3. สถานภาพสมรส	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4. ระดับการศึกษา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6. ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7. รายได้ต่อเดือน	+1	+1	0	0.6	ใช้ได้
8. ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงได้ทุกครั้ง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเสมอ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
11. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบของท่าน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
13. หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนในการเข้ารับการฝึกอบรม ศึกษานาน หรือ ศึกษาเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถตลอดเวลา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ประเด็นที่ต้องการวัด	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
14. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความน่าสนใจ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
15. การทำงานของท่านต้องเปลี่ยนแปลงรูปแบบและวิธีการทำงานตลอดเวลา	-1	+1	0	0	ปรับปรุง
16. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจและการทำงานของตนอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
17. ท่านต้องใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
18. ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการบริหารงานสูง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
19. ท่านได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
20. หน่วยงานของท่านมีวัสดุ เครื่องมือ เครื่องใช้ ยานพาหนะ เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
21. สภาพแวดล้อมรอบ ๆ สถานที่ทำงานของท่านร่มรื่นน่าอยู่	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
22. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนความคิดเห็นวิธีการทำงานของท่าน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
23. ท่านได้รับการเอาใจใส่และได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
24. ท่านสามารถปรึกษาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ประเด็นที่ต้องการวัด	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
25. ท่านได้รับความร่วมมืออย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
26. เงินเดือนกับงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกัน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
27. สวัสดิการต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้มีความเหมาะสม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
28. ระบบการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมีความเป็นธรรม	-1	+1	+1	0.3	ปรับปรุง
29. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบของพนักงาน	-1	+1	+1	0.3	ปรับปรุง
30. ท่านคิดว่าเป้าหมายขององค์กรกับเป้าหมายของท่านมีความสอดคล้องกัน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
31. ท่านพอใจในการบริหารงานภายในหน่วยงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
32. ท่านรู้สึกพอใจและภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
33. ท่านยอมรับเป้าหมายและปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
34. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
35. ท่านเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร	0	+1	+1	0.6	ใช้ได้
36. ท่านยินดีที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นตลอดเวลา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ประเด็นที่ต้องการวัด	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
37. เมื่อองค์กรต้องการให้ท่านทำงานในช่วงวันหยุดหรือทำงานล่วงเวลา ท่านยินดีที่จะมาทำงาน ถึงแม้ว่าจะไม่ได้ค่าตอบแทน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
38. ท่านคิดว่าท่านคิดถูกแล้วที่เลือกทำงานในองค์กรนี้ และจะทำให้ไม่นานที่สุด	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
39. ท่านชื่นชมความเจริญก้าวหน้าขององค์กรและพยายามปกป้อง รักษาชื่อเสียงอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
40. ท่านไม่สนใจคำชักชวนของเพื่อนที่ให้ไปทำงานที่อื่น	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
41. ท่านปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ ไม่ได้ทำเพื่อแสวงหาความรู้และประสบการณ์ สำหรับการประกอบอาชีพในอนาคต	0	+1	+1	0.6	ใช้ได้