

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

องค์การเป็นรูปแบบของการทำงานของมนุษย์ที่มีลักษณะการทำงานเป็นกลุ่มมีการประสานงานกันตลอดเวลา ตลอดจนต้องมีการกำหนดทิศทางมีการจัดระเบียบวิธีทำงานและติดตามวัดผลสำเร็จของงานที่ทำอยู่เสมอด้วย (ธงชัย สันติวงษ์. 2537 : 5) การบริหารงานในองค์การปัจจุบันให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายไม่ว่าจะเป็นองค์การใดหรือประเภทใดก็ตาม ย่อมต้องอาศัยทรัพยากรทางการบริหารหลายประการ อันได้แก่ บุคลากร เงินทุน วัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนระบบการจัดการที่ดี โดยที่องค์การทุกองค์การจะประสบผลสำเร็จและบรรลุจุดหมายปลายทางที่กำหนดได้นั้น ขึ้นอยู่กับการใช้ทรัพยากรทางการบริหารดังกล่าวที่มีอยู่ในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ (สุภาณี จินดาหลวง. 2550 : 1) การดำเนินงานขององค์การนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยบุคลากรต่าง ๆ เข้ามาช่วยปฏิบัติงาน และทรัพยากรมนุษย์นั้นก็ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการที่จะผลักดันให้องค์การนั้นดำเนินกิจกรรมให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การได้ ดังนั้น บุคคล ที่จะเข้ามาช่วยพัฒนาองค์การให้มีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้นต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และสร้างคุณค่าให้กับระบบการบริหารงานเพื่อให้สามารถดำเนินกิจการให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ (จริยา สุขสละ. 2553 : 141)

นอกจากนี้ สมยศ นาวิการ (2540 : 29) ยังได้กล่าวไว้ว่า การบริหารองค์การประกอบด้วยปัจจัยสี่ประการ ได้แก่ มนุษย์ เงิน วัสดุคิบั และการจัดการ มนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์การซึ่งทำให้องค์การล้มเหลวหรือสำเร็จได้ สอดคล้องกับอรุณ รักธรรม (2522 : 203) ที่กล่าวว่า บุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งสำหรับองค์การ เพราะความก้าวหน้าขององค์การขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การนั้น แต่ความสามารถของบุคลากรเพียงอย่างเดียวก็ไม่อาจทำให้องค์การประสบความสำเร็จได้หากบุคลากรขององค์การนั้นปราศจากความตั้งใจและความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน การที่บุคลากรจะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีได้นั้นส่วนหนึ่งเกิดจากความผูกพัน

ของบุคลากร ที่มีต่อองค์การก่อให้เกิดความศรัทธาความศุข และความพึงพอใจของ ผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานในองค์การนั้นซึ่งความพึงพอใจ เป็นความรู้สึก หรือทัศนคติใน ทางบวกที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ เช่น ความสำเร็จในงานความก้าวหน้าในงาน

พนักงานเป็นทรัพยากรบุคคลขององค์การที่จะช่วยให้การทำงานบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้นการที่พนักงานจะสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้น นอกจากจะต้องคำนึงถึงความสามารถของพนักงานแล้ว สิ่งที่ต้องคำนึงถึงประการสำคัญ คือ ทำอย่างไรที่จะทำให้พนักงานเหล่านั้นมีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของตน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ อันจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการที่จะทุ่มเทกำลังกาย และกำลังใจให้กับการทำงาน เกิดความจงรักภักดี มีความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งแสดงออกทั้ง ในด้านพฤติกรรมและจิตใจ เช่น พร้อมที่จะเสียสละเวลา อุทิศกายใจของตนเองเพื่องานและ องค์การของตน โดย ไม่มีใครบังคับ นับว่าเป็นการแสดงให้เห็นถึงความยึดมั่นที่จะอยู่กับ องค์การเพื่อการทำงานและพยายามทำทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อประโยชน์ขององค์การ (นันทนา ผ่องแผ้ว, 2544 : 1)

แรงจูงใจในงาน (Work motivation) เป็นเครื่องมือกระตุ้น ให้บุคลากรมีความพอใจ ในงานที่ปฏิบัติในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความยินดี เต็มใจ และศรัทธา เพื่อผลสำเร็จ ของงาน (วรากร ทรัพย์วิระปกรณ์ . 2551 : 59) นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์การยังเป็น ส่วนหนึ่งในการบริหารงานขององค์การ เพราะถ้าองค์การใดถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อ องค์การสูง องค์การนั้นก็จะมีบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้ง่ายขึ้น ทั้งนี้เพราะพนักงาน จะมีความเชื่อมั่นต่อนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์การ ก่อให้เกิดความ เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ นอกจากนี้ ยังจะทำให้เกิดความรู้สึก ปราบปรามที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การไม่คิดที่จะลาออกหรือ โอน – ย้ายไปที่ อื่นความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การ (ดวงพร พรวิทยา. 2540 : 1) จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าบุคคลที่มี แรงจูงใจในงานสูงโดยมากมักมีความผูกพันในงานสูงตามไปด้วย (Klerk. 2001)

เทศบาลเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งของระบบราชการใน ประเทศไทย ซึ่งสามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้ตามกฎหมายและมีบทบาทสำคัญต่อการ บริหารและการพัฒนาในระดับตำบล และอำเภอเมืองอีกทั้งเป็นองค์กรที่เกิดจากพลังของ

ประชาชนในท้องถิ่นอยู่ใกล้ชิดประชาชนและทรัพยากรต่าง ๆ ในท้องถิ่นนั้นๆ (ฤทธิธรรณ สันทนวิวิธต์. 2553 : 1) การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ ร่วมมือ มีแรงจูงใจ ความเต็มใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ (สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. 2543 : 27)

การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในระยะที่ผ่านมาปรากฏว่ายังไม่มีความ คล่องตัวและมีประสิทธิภาพยังไม่สูงนัก ทั้งนี้เพราะมีปัจจัยต่างๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสภาพการทำงาน ผลประโยชน์คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอัตราค่าจ้าง ทรัพยากรและงบประมาณ ความก้าวหน้า สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ตลอดจนปัจจัย ทางด้านสภาวะแวดล้อมอื่นๆ ส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานยังไม่เกิดประสิทธิภาพ เท่าที่ควร อย่างไรก็ตามกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้ใช้ความพยายามเพื่อพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นอย่างเต็มที่

เทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นเทศบาลที่ได้รับการ ยกฐานะจากองค์การบริหารส่วนตำบลสงเปลือยให้เป็นเทศบาลตำบลสงเปลือย รายได้ไม่ รวมเงินอุดหนุนไม่เกิน 5 ล้านบาท เป็นเทศบาลชั้น 2 กรอบอัตราค่าจ้างโครงสร้างของ พนักงาน จำนวน 90 อัตรา ปฏิบัติงานจริง 87 อัตรา มีจำนวนพื้นที่โดยประมาณ 5 ตาราง กิโลเมตร จำนวนประชากร 9,345 คน จากการสำรวจการบริหารงานของเทศบาลเบื้องต้น พบปัญหาเนื่องจากมีอัตราค่าจ้างของพนักงานมากแต่ผลสำเร็จของงานไม่บรรลุเป้าหมาย เท่าที่ควร ส่วนหนึ่งอาจมาจากพนักงาน เจ้าหน้าที่ ขาดขวัญ กำลังใจ และแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานเพื่อให้ผ่านไปเป็นวัน ๆ

ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลสงเปลือย จึงมีความสนใจ ที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อ องค์กร ของพนักงานในเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ เพราะเห็น ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานบรรลุ เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลที่ได้รับจากการศึกษาคาดว่าจะเป็นแนวทางในการ ดำเนินการหากลยุทธ์เพื่อวางแผนกำลังคน อนุรักษ์กำลังคนและเสริมสร้างพนักงานของ องค์กรให้มีคุณภาพได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์
4. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์

## สมมุติฐานการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับสูง
2. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับสูง
3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์

## ขอบเขตการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้กรอบทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factor Theory) ของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 71-97 ; อ้างถึงใน ชิตพล สีวาคมมา. 2552 : 8-10) ประกอบด้วย

#### 1.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ประกอบด้วย

- 1.1.1 ความสำเร็จของงาน
- 1.1.2 การยอมรับนับถือ
- 1.1.3 ความรับผิดชอบ

1.1.4 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

1.1.5 ลักษณะของงาน

1.2 ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factor) ประกอบด้วย

1.2.1 นโยบายและการบริหาร

1.2.2 การปกครองบังคับบัญชา

1.2.3 ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

1.2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ

1.3 ตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กร (Organizational engagement)

(Porter, 1974 ; อ้างถึงใน สมชีวัน นาคพลั้ง และ สุภลักษณ์ อธิคมสุวรรณ. 2547 : 22)

ประกอบด้วย

1.3.1 มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้ายอมรับใน เป้าหมายและค่านิยมของ

องค์กร

1.3.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานใน

องค์กร

1.3.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ต่อไป

## 2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานในเทศบาล ตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวนรวมทั้งสิ้น 87 คน (เทศบาลตำบลสงเปลือย. 2555 : 5) ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจงโดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด จำแนกเป็น

### 1. แหล่งข้อมูลเชิงปริมาณ

1.1 พนักงานเทศบาล จำนวน 27 คน

1.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 35 คน

1.3 พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 25 คน

### 2. แหล่งข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผู้ให้สัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้สัมภาษณ์ จำนวน 6 คน ได้แก่ ปลัดเทศบาล จำนวน 1 คน ตัวแทนสำนักปลัด จำนวน 1 คน ตัวแทนกองคลัง จำนวน 1 คน



ตัวแทนกองช่าง จำนวน 1 คน ตัวแทนกองสวัสดิการสังคม จำนวน 1 คน และตัวแทน  
กองการศึกษา จำนวน 1 คน

### 3. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย คือ พื้นที่ในเขตเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน  
จังหวัดกาฬสินธุ์

### 4. ระยะเวลาในการวิจัย

ระยะเวลาในการทำวิจัยครั้งนี้วันที่ 1 ตุลาคม 2555 ถึงวันที่ 30 พฤศจิกายน  
2555

### 5. ตัวแปร

ตัวแปรกลุ่มที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลสงเปลือย  
อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์

ตัวแปรกลุ่มที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลสงเปลือย  
อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์

### นิยามศัพท์เฉพาะ

เทศบาล หมายถึง การปกครองท้องถิ่นรูปหนึ่งของไทย ตามหลักการกระจายอำนาจ  
กล่าวคือ ราชการบริหารส่วนกลาง กระจายอำนาจไปให้ประชาชนในท้องถิ่นมีอิสระที่จะ  
ดำเนินการปกครองตนเองภายในขอบเขตที่กฎหมายกำหนด เป็นการปูพื้นฐานการปกครอง  
ระบอบประชาธิปไตย ระบบรัฐสภา เพราะเป็นการจำลองรูปแบบการปกครองประเทศมาใช้  
ในท้องถิ่นในที่นี้หมายถึงเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์

พนักงานเทศบาล หมายถึง พนักงานเทศบาลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติ  
ราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนของเทศบาล และให้หมายความ  
รวมถึง พนักงานครูเทศบาลหรือพนักงานเทศบาลอื่นที่ได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณ  
หมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลและเทศบาลนำมาจัดเป็นเงินเดือนในที่นี้คือพนักงานเทศบาล  
ตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มข้าราชการและลูกจ้างประจำ ประกอบด้วย ปลัดเทศบาลตำบลสงเปลือย  
พนักงานเทศบาลสามัญ และลูกจ้างประจำ
2. กลุ่มพนักงานจ้างตามภารกิจ
3. พนักงานจ้างทั่วไป

**แรงจูงใจ** หมายถึง ความพยายามที่จะชักจูงให้ผู้อื่นแสดงออกหรือปฏิบัติตามต่อ  
สิ่งจูงใจอาจมีได้ทั้งจากภายในและภายนอกตัวบุคคล นั้น ๆ ประกอบด้วย

1. **ปัจจัยจูงใจ** หมายถึง องค์ประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงาน  
ปัจจัยนี้มักจะเกิดจากตัวงานเอง ได้แก่

1.1 **ด้านความสำเร็จของงาน** หมายถึง การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตาม  
วัตถุประสงค์ประกอบด้วย มีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ สามารถ  
แก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ได้ และผลการปฏิบัติงานในแต่ละเรื่องมี  
คุณภาพอยู่เสมอ

1.2 **การยอมรับนับถือ** หมายถึง การได้รับการยกย่อง ชมเชย การแสดงความยินดี  
การให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่องานบรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งการถูกกล่าวโทษ  
และตำหนิติเตียนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่องานไม่บรรลุผลสำเร็จ

1.3 **ความรับผิดชอบ** หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย  
จากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหญ่ๆ และมีอำนาจ  
ในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ โดยงานนั้นไม่มีการตรวจตรา หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด  
เปิดโอกาสให้อิสระในการแก้ปัญหาหรือรับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.4 **ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน** หมายถึง โอกาสในการเลื่อนระดับ  
ตำแหน่ง ที่สูงขึ้น ได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ เพื่อความมั่นคงและความก้าวหน้าใน  
ตำแหน่งหน้าที่ การงานที่ดีขึ้นโดยได้รับโอกาสอย่างยุติธรรมจึงจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการ  
ทำงาน

1.5 **ลักษณะของงาน** หมายถึง งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถ  
น่าสนใจ ทำท่ายให้อุบายทำ มีความยากง่าย งานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม  
สร้างสรรค์ ทำท่ายให้ต้องลงมือทำ หรือ เป็นลักษณะที่สามารถทำตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จ โดย  
ไม่เกิดความเบื่อหน่าย

2. **ปัจจัยคำจูง** หมายถึง องค์ประกอบที่เป็นสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมให้พนักงาน  
เทศบาลตำบลสงเปลือย เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่

2.1 **นโยบายและการบริหารงาน** หมายถึง การดำเนินงานของหน่วยงาน  
สังกัดเทศบาลตำบลสงเปลือย ที่มีการวางแผนในการทำงาน มีวัตถุประสงค์อย่างแน่ชัด  
วิธีการในการดำเนินงานที่ทุกฝ่าย มีความเข้าใจและยึดถือหลักการบริหารงานที่ถูกต้องมี  
เหตุผลเพื่อการปฏิบัติงานบริหารการศึกษา

**2.2 การปกครองบังคับบัญชา** หมายถึง ผู้บังคับบัญชาทุกระดับตั้งแต่ผู้บริหาร จนถึงหัวหน้าส่วนต่าง ๆ มีความสามารถในการบังคับบัญชา มีความเป็นผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ความสามารถในการแนะนำการทำงาน เทคนิคในการควบคุม การนิเทศงาน การให้ความยุติธรรมในการทำงาน การตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาของบังคับบัญชา การสร้างบรรยากาศ ให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน

**2.3 ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น** หมายถึง การประสานสัมพันธ์ระหว่างพนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย กับผู้บังคับบัญชา หรือตัวพนักงานเทศบาลตำบลกับเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีในกลุ่ม สามารถทำงานร่วมกันได้ เป็นอย่างดี

**2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน** หมายถึง บรรยากาศแวดล้อมในการทำงาน การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพและนันทนาการที่เหมาะสมแก่บุคลากร การจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวก การจัดบรรยากาศที่เหมาะสม ไม่มีสิ่งรบกวนและภัยอันตรายใดๆ การจัดการส่งเสริม ให้รับรู้ข่าวสาร โอกาสปฏิบัติงานกับชุมชน ห้องสุขภัณฑ์ ส่งเสริมสนับสนุนงานตรงกับความรู้ความสามารถ น่าสนใจ ทำท่ายให้ออกกำลังกาย มีความยากง่าย ลักษณะไม่เกิดความเบื่อหน่าย

**2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล** หมายถึง รายได้ประจำ รายได้พิเศษ และสวัสดิการที่ได้รับ รวมทั้งผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ซึ่งทางราชการมอบให้แก่บุคลากร ได้แก่ เงินบำเหน็จ บำนาญ การรักษาพยาบาล เบี้ยเลี้ยง วันหยุดงาน ที่พักอาศัย และสวัสดิการอื่น ๆ ได้รับอย่างเหมาะสมและเพียงพอ จึงจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

**ความผูกพัน** หมายถึง ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน มีความภาคภูมิใจในงานที่ตนรับผิดชอบ มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ อย่างเต็มความสามารถของตน เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร และมีความจงรักภักดีและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

**องค์กร** หมายถึง บุคคลกลุ่มหนึ่งที่มารวมตัวกัน โดยมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน และดำเนินกิจกรรมบางอย่างร่วมกันอย่างมีขั้นตอนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น โดยมีทั้งองค์กรที่แสวงหาผลกำไร คือองค์กรที่ดำเนินกิจกรรมเพื่อการแข่งขันทางเศรษฐกิจ

**ความผูกพันต่อองค์กร** หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรเกี่ยวข้องกับการแสดงออกของแต่ละบุคคลอย่างมั่นคงและการมีส่วนร่วมในองค์กร โดยแสดงให้เห็นถึงลักษณะ 3 ประการคือ 1) ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะใช้



ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร และ 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไปเป้าหมายขององค์กรเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรพร้อมที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

ความสัมพันธ์ หมายถึง ความเกี่ยวข้อง ความเกี่ยวเนื่อง ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

สารสนเทศที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้สามารถนำเสนอผู้บริหารเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากขึ้น