

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัย และปรากฏผลการวิจัย โดยได้นำเสนอเป็นลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ไว้ดังนี้

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

r แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน (Pearson Product Moment Correlation)

Sig แทน นัยสำคัญทางสถิติ

* แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์วิเคราะห์หาค่าสถิติของข้อมูลและเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมและรายด้าน

2. วิเคราะห์ระดับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมและรายด้าน
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้เพียร์สัน โดยรวมและรายด้าน
4. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยการวิเคราะห์เนื้อหาแล้วนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนาและตารางแจกแจงความถี่
5. วิเคราะห์บทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยการวิเคราะห์เนื้อหาแล้วนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมและรายด้าน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

| แรงจูงใจการปฏิบัติงานด้าน | ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | | |
|--|------------------------------|------|---------|
| | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
| 1. ด้านความสำเร็จของงาน | 3.34 | 0.44 | ปานกลาง |
| 2. ด้านการยอมรับนับถือ | 3.50 | 0.60 | ปานกลาง |
| 3. ด้านความรับผิดชอบ | 3.63 | 0.78 | มาก |
| 4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน | 3.49 | 0.50 | ปานกลาง |
| 5. ด้านลักษณะของงาน | 3.69 | 0.57 | มาก |
| 6. ด้านนโยบายและการบริหาร | 3.27 | 0.61 | ปานกลาง |
| 7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา | 3.65 | 0.60 | มาก |
| 8. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น | 3.56 | 0.45 | มาก |
| 9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | 3.13 | 0.53 | ปานกลาง |
| 10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล | 3.04 | 0.46 | ปานกลาง |
| รวม | 3.43 | 0.29 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากจำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 3.69$) รองลงมาคือด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.65$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.63$) และอยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($\bar{X} = 3.56$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.50$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 3.49$)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์
ด้านความสำเร็จของงาน รายด้านและจำแนกเป็นรายชื่อ

| แรงจูงใจการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน | ระดับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน | | |
|--|----------------------------------|------|---------|
| | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
| 1. ท่านประสบความสำเร็จในงานที่ต้องรับผิดชอบ ตามตำแหน่งหน้าที่ของท่าน | 3.25 | 0.70 | ปานกลาง |
| 2. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการ ตัดสินใจ และทำงานได้อย่างเต็มที่ | 3.37 | 0.61 | ปานกลาง |
| 3. เพื่อนร่วมงานมาขอคำปรึกษาหารือท่านเกี่ยวกับ งานเสมอ | 3.32 | 0.67 | ปานกลาง |
| 4. ท่านได้รับกำลังใจจากผู้ได้บังคับบัญชาเสมอไม่ว่าจะทำงานสำเร็จหรือไม่ | 3.26 | 0.71 | ปานกลาง |
| 5. เมื่อท่านทำงานสำเร็จ ท่านมีความรู้สึกพอใจและ ภูมิใจในงานของท่านเสมอ | 3.48 | 0.71 | ปานกลาง |
| รวม | 3.34 | 0.44 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.34$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ เมื่อท่านทำงานสำเร็จท่านมีความรู้สึกพอใจและภูมิใจในงานของท่านเสมอ ($\bar{X}=3.48$) รองลงมาท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการตัดสินใจและทำงานได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X}=3.37$) เพื่อนร่วมงานมาขอคำปรึกษาหารือท่านเกี่ยวกับงานเสมอ ($\bar{X}=3.32$) ท่านได้รับกำลังใจจากผู้ได้บังคับบัญชาเสมอไม่ว่าจะทำงานสำเร็จหรือไม่ ($\bar{X}=3.26$) และข้อสุดท้ายท่านประสบความสำเร็จในงานที่ต้องรับผิดชอบตามตำแหน่งหน้าที่ของท่าน ($\bar{X}=3.25$)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์
ด้านการยอมรับนับถือ รายด้านและจำแนกเป็นรายชื่อ

| แรงจูงใจการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ | ระดับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน | | |
|---|----------------------------------|------|---------|
| | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
| 1. ท่านได้รับการยอมรับในผลงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ปัจจุบันจากผู้บังคับบัญชา | 3.64 | 0.99 | มาก |
| 2. ท่านได้รับการยอมรับนับถือ ในอาชีพและความสำเร็จ ของท่าน จากครอบครัวญาติพี่น้องและเพื่อนฝูง | 3.40 | 0.87 | ปานกลาง |
| 3. เพื่อนร่วมงานยอมรับในตัวท่าน | 3.56 | 0.82 | มาก |
| 4. เมื่อปฏิบัติงานที่เสี่ยงอันตรายหรือมีงานเร่งด่วน เพื่อน ร่วมงานของท่านจะร่วมปฏิบัติงานด้วยกันจนภารกิจ สำเร็จ | 3.36 | 0.90 | ปานกลาง |
| 5. ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันนี้ เป็นสิ่งที่มีความเกียรติ และได้รับการยกย่องนับถือจากเพื่อน ร่วมงานและบุคคลภายนอก | 3.52 | 1.00 | มาก |
| รวม | 3.50 | 0.60 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย
อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =
3.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากจำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก
หาไปน้อยได้ดังนี้ ท่านได้รับการยอมรับในผลงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ปัจจุบันจากผู้บังคับบัญชา
(\bar{X} = 3.64) รองลงมา เพื่อนร่วมงานยอมรับในตัวท่าน (\bar{X} = 3.56) ตำแหน่งหน้าที่การงาน
ที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันนี้ เป็นสิ่งที่มีความเกียรติและได้รับการยกย่องนับถือจากเพื่อนร่วมงาน
และบุคคลภายนอก (\bar{X} = 3.52) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ท่านได้รับการยอมรับนับถือในอาชีพและความสำเร็จของท่านจาก

ครอบครัวญาติพี่น้องและเพื่อนฝูง ($\bar{X} = 3.40$) รองลงมา เมื่อปฏิบัติงานที่เสี่ยงอันตรายหรือ
มีงานเร่งด่วน เพื่อนร่วมงานของท่านจะร่วมปฏิบัติงานด้วยกันจนภารกิจสำเร็จ ($\bar{X} = 3.36$)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์
ด้านความรับผิดชอบ รายด้านและจำแนกเป็นรายชื่อ

| แรงจูงใจการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ | ระดับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน | | |
|--|----------------------------------|------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
| 1. ท่านได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบเหมาะสมกับ ตำแหน่งหน้าที่ของท่าน | 3.60 | 1.04 | มาก |
| 2. ท่านพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ | 3.55 | 0.92 | มาก |
| 3. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ ตลอดเวลา | 3.66 | 0.97 | มาก |
| 4. ท่านได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบทำงาน ที่ สำคัญ ๆ เสมอ | 3.72 | 1.05 | มาก |
| รวม | 3.63 | 0.78 | มาก |

จากตารางที่ 5 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล
สงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ด้านความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก
ไปหาน้อยได้ดังนี้ ท่านได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบทำงานที่สำคัญ ๆ เสมอ ($\bar{X} =$
3.72) รองลงมา ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ ตลอดเวลา ($\bar{X} = 3.66$) ท่านได้รับ
มอบหมายงานให้รับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน ($\bar{X} = 3.60$) และข้อสุดท้าย
ท่านพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.55$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน รายด้านและจำแนกเป็นรายชื่อ

| แรงงใจการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน | ระดับแรงงใจในการ ปฏิบัติงาน | | |
|---|--------------------------------|------|---------|
| | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
| 1. ท่านคิดว่าเกณฑ์พิจารณา การเลื่อนตำแหน่งใน หน่วยงานมีความเหมาะสม | 3.48 | 0.83 | ปานกลาง |
| 2. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้พนักงานศึกษาต่อ เพื่อปรับปรุงวุฒิการศึกษา | 3.45 | 0.86 | ปานกลาง |
| 3. ผู้บังคับบัญชาให้การส่งเสริมสนับสนุนให้ท่าน เพิ่มพูนความรู้ความเชี่ยวชาญในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ | 3.55 | 0.85 | มาก |
| 4. การพิจารณาความคิดความชอบเป็นไปด้วยความ ยุติธรรม | 3.53 | 0.89 | มาก |
| 5. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพของท่านและมีความ มั่นใจถึงความมั่นคงในอนาคต | 3.43 | 0.83 | ปานกลาง |
| รวม | 3.49 | 0.50 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 6 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล
สงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยรวมอยู่ใน
ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาให้การส่งเสริมสนับสนุนให้ท่าน
เพิ่มพูนความรู้ความเชี่ยวชาญในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X}=3.55$) รองลงมา การพิจารณา
ความคิดความชอบเป็นไปด้วยความยุติธรรม ($\bar{X}=3.53$) และอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 3 ข้อ
เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ท่านคิดว่าเกณฑ์พิจารณาการเลื่อนตำแหน่งใน
หน่วยงานมีความเหมาะสม ($\bar{X}=3.48$) รองลงมา หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้
พนักงานศึกษาต่อเพื่อปรับปรุงวุฒิการศึกษา ($\bar{X}=3.45$) และข้อสุดท้าย ท่านมีโอกาส
ก้าวหน้าในอาชีพของท่านและมีความมั่นใจถึงความมั่นคงในอนาคต ($\bar{X}=3.43$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์
ด้านลักษณะของงาน รายด้านและจำแนกเป็นรายข้อ

| แรงจูงใจการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน | ระดับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน | | |
|--|----------------------------------|------|---------|
| | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
| 1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ทำทลายความรู้ ความสามารถ | 3.79 | 0.92 | มาก |
| 2. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับ ความสามารถของท่าน | 3.69 | 0.85 | มาก |
| 3. ท่านคิดว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นประจำเป็นงาน ที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ต้องอาศัยต้อง อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และทักษะ | 3.43 | 0.84 | ปานกลาง |
| 4. ท่านได้รับมอบหมายอำนาจและหน้าที่อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับความรับผิดชอบ | 3.77 | 0.91 | มาก |
| 5. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ | 3.76 | 0.85 | มาก |
| รวม | 3.69 | 0.58 | มาก |

จากตารางที่ 7 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล
สงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากจำนวน 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ทำทลายความรู้ความสามารถ
($\bar{X} = 3.79$) รองลงมาท่านได้รับมอบหมายอำนาจและหน้าที่อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับ
ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.77$) งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความรู้ความ
สามารถอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.76$) และข้อสุดท้าย ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับ
ความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.69$) และพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ ดังนี้
ท่านคิดว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นประจำเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ เป็นงานที่

ต้องอาศัยต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และทักษะ ($\bar{X} = 3.43$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์
ด้านนโยบายและการบริหาร รายด้านและจำแนกเป็นรายชื่อ

| แรงงใจการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร | ระดับแรงงใจในการ ปฏิบัติงาน | | |
|---|--------------------------------|------|---------|
| | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
| 1. หน่วยงานของท่านมีนโยบายในการดำเนินการที่ชัดเจน และเหมาะสม | 3.21 | 0.97 | ปานกลาง |
| 2. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้มีส่วนร่วมใน การกำหนดนโยบายในการบริหารงาน | 3.26 | 1.01 | ปานกลาง |
| 3. หน่วยงานของท่านมีการมอบหมายหน้าที่ความ รับผิดชอบงานอย่างเหมาะสม | 3.16 | 0.97 | ปานกลาง |
| 4. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญในเรื่องการกำหนด นโยบายและการบริหารงาน | 3.45 | 1.01 | ปานกลาง |
| รวม | 3.27 | 0.61 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 8 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล
สงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับ
ปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับ
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญในเรื่องการกำหนด
นโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.45$) รองลงมา หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้มี
ส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.26$) หน่วยงานของท่านมีนโยบาย
ในการดำเนินการที่ชัดเจนและเหมาะสม ($\bar{X} = 3.21$) และข้อสุดท้าย หน่วยงานของท่านมี
การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.16$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์
ด้านการปกครองบังคับบัญชา ราชด้านและจำแนกเป็นรายชื่อ

| แรงจูงใจการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา | ระดับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน | | |
|--|----------------------------------|------|---------|
| | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
| 1. หน่วยงานของท่าน ผู้บังคับบัญชาปกครองโดยใช้ หลักเหตุผลและยึดหลักความยุติธรรม | 3.43 | 1.11 | ปานกลาง |
| 2. หน่วยงานของท่าน มีผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้นำยุค ใหม่สามารถปรับการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ได้ดี และรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น | 3.57 | 1.12 | มาก |
| 3. หน่วยงานของท่านมีผู้บังคับบัญชาที่มีลักษณะเป็น ผู้นำ เป็นผู้มองการณ์ไกลและมีความคิดสร้างสรรค์ในสิ่ง ใหม่ ๆ | 3.63 | 1.07 | มาก |
| 4. หน่วยงานของท่าน ผู้บังคับบัญชามีความใกล้ชิดและ เป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา | 3.66 | 1.04 | มาก |
| 5. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความคุ้มครองและ รับผิดชอบงานที่มอบหมายให้ท่านปฏิบัติ | 3.97 | 0.97 | มาก |
| รวม | 3.65 | 0.60 | มาก |

จากตารางที่ 9 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล
สงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 3.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ เรียงลำดับ
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบ
งานที่มอบหมายให้ท่านปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.97$) รองลงมา หน่วยงานของท่านผู้บังคับบัญชามี
ความใกล้ชิดและเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.66$) หน่วยงานของท่านมี
ผู้บังคับบัญชาที่มีลักษณะเป็นผู้นำเป็นผู้มองการณ์ไกลและมีความคิดสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ ๆ
($\bar{X} = 3.63$) และข้อสุดท้าย หน่วยงานของท่านมีผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้นำยุคใหม่สามารถปรับ

การบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ได้ดี และรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น ($\bar{X} = 3.57$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ ดังนี้ หน่วยงานของท่าน ผู้บังคับบัญชาปกครองโดยใช้หลักเหตุผลและยึดหลักความยุติธรรม ($\bar{X} = 3.43$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น รายด้านและจำแนกเป็นรายข้อ

| แรงจูงใจการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น | ระดับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน | | |
|---|----------------------------------|-------------|------------|
| | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
| 1. หน่วยงานของท่านมีความสามัคคีและให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน | 3.67 | 1.00 | มาก |
| 2. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษาในยามที่ท่านเดือดร้อน | 3.59 | 1.03 | มาก |
| 3. ท่านได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการทำกิจกรรมต่าง ๆ | 3.54 | 1.02 | มาก |
| 4. เมื่อเกิดความไม่เข้าใจหรือการขัดแย้งกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ต่างฝ่ายได้พยายามปรับความเข้าใจซึ่งกันและกัน | 3.55 | 1.02 | มาก |
| 5. บรรยากาศการทำงานระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยดี | 3.46 | 1.05 | ปานกลาง |
| รวม | 3.56 | 0.45 | มาก |

จากตารางที่ 10 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ หน่วยงานของท่านมีความสามัคคีและให้ความร่วมมือกัน ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.67$) รองลงมา เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษาในยามที่ท่านเดือดร้อน ($\bar{X} = 3.59$) เมื่อเกิดความไม่เข้าใจหรือการขัดแย้งกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ต่างฝ่ายได้พยายามปรับความเข้าใจซึ่งกันและกัน

($\bar{X} = 3.55$) และข้อสุดท้าย ท่านได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.54$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ ดังนี้ บรรยากาศการทำงานระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยดี ($\bar{X} = 3.46$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน รายด้านและจำแนกเป็นรายชื่อ

| แรงจูงใจการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | ระดับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน | | |
|---|----------------------------------|------|---------|
| | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
| 1. สถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยและมีสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ | 3.13 | 0.99 | ปานกลาง |
| 2. สถานที่ทำงานของท่านมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ | 3.09 | 0.91 | ปานกลาง |
| 3. หน่วยงานของท่านมีการติดต่อสื่อสารและการสร้างความเข้าใจในหน่วยงานเป็นไปอย่างดี | 3.15 | 0.93 | ปานกลาง |
| 4. บรรยากาศในที่ทำงานของท่านอบอุ่น เป็นกันเองและมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน | 3.01 | 0.88 | ปานกลาง |
| 5. หน่วยงานของท่านอยู่สถานที่เหมาะสม การคมนาคมและการติดต่อสะดวก | 3.26 | 0.98 | ปานกลาง |
| รวม | 3.12 | 0.53 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 11 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ หน่วยงานของท่านอยู่สถานที่เหมาะสม การคมนาคมและการติดต่อสะดวก ($\bar{X} = 3.26$) รองลงมา หน่วยงานของท่านมีการติดต่อสื่อสารและการสร้างความเข้าใจในหน่วยงานเป็นไปอย่างดี ($\bar{X} = 3.15$) สถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยและมีสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.13$)

สถานที่ทำงานของท่านมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.09$) และข้อสุดท้าย บรรยากาศในที่หน่วยงานของท่านอบอุ่นเป็นกันเองและมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ($\bar{X} = 3.01$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล รายด้านและจำแนกเป็นรายชื่อ

| แรงจูงใจการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล | ระดับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน | | |
|--|----------------------------------|------|---------|
| | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
| 1. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ | 2.97 | 0.95 | ปานกลาง |
| 2. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน | 2.99 | 0.98 | ปานกลาง |
| 3. ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน | 3.06 | 0.99 | ปานกลาง |
| 4. การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่างๆ มีความสะดวกและรวดเร็ว | 3.02 | 0.99 | ปานกลาง |
| 5. ท่านเห็นว่าการปรับขึ้นเงินเดือนในแต่ละปีมีความที่เหมาะสม | 3.17 | 1.06 | ปานกลาง |
| รวม | 3.04 | 0.46 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 12 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ท่านเห็นว่าการปรับขึ้นเงินเดือนในแต่ละปีมีความที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.17$) รองลงมา ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.06$) การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่างๆ

มีความสะดวกและรวดเร็ว ($\bar{X} = 3.02$) เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\bar{X} = 2.99$) และข้อสุดท้าย เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 2.97$)

2. วิเคราะห์ระดับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมและรายด้าน ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

| ความผูกพันต่อองค์กร | ระดับความผูกพันต่อองค์กร | | |
|---|--------------------------|------|---------|
| | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
| 1. มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้ายอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร | 3.23 | 0.68 | ปานกลาง |
| 2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานในองค์กร | 3.58 | 0.45 | มาก |
| 3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป | 3.53 | 0.85 | มาก |
| รวม | 3.48 | 0.41 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 13 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานในองค์กร ($\bar{X} = 3.58$) รองลงมา ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ($\bar{X} = 3.53$) และอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 1 ด้าน ดังนี้ มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้ายอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 3.23$)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
เทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้ายอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
รายด้านและจำแนกเป็นรายชื่อ

| ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้ายอมรับในเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร | ระดับความผูกพัน ต่อองค์กร | | |
|---|------------------------------|------|---------|
| | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
| 1. ท่านคิดว่าการบริหารงานและเป้าหมายขององค์กร เหมาะสมดีแล้ว | 2.95 | 1.09 | ปานกลาง |
| 2. วัฒนธรรมขององค์กรเป็นสิ่งที่ท่านเห็นด้วยและยอมรับ | 3.18 | 1.23 | ปานกลาง |
| 3. หน่วยงานของท่านสร้างแรงบันดาลใจให้ท่านมีกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน | 3.32 | 1.22 | ปานกลาง |
| 4. ท่านมักจะพูดถึงหน่วยงานของท่านในด้านบวกให้ผู้อื่น ฟังเสมอ | 3.47 | 1.26 | ปานกลาง |
| รวม | 3.23 | 0.68 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 14 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบล
สงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้ายอมรับในเป้าหมาย
และค่านิยมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ
พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ท่านมักจะ
พูดถึงหน่วยงานของท่านในด้านบวกให้ผู้อื่นฟังเสมอ ($\bar{X} = 3.47$) รองลงมา หน่วยงานของ
ท่านสร้างแรงบันดาลใจให้ท่านมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.32$) วัฒนธรรมขององค์กร
เป็นสิ่งที่ท่านเห็นด้วยและยอมรับ ($\bar{X} = 3.18$) และข้อสุดท้าย ท่านคิดว่าการบริหารงานและ
เป้าหมายขององค์กรเหมาะสมดีแล้ว ($\bar{X} = 2.99$)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
เทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานในองค์กร
รายด้านและจำแนกเป็นรายชื่อ

| ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ในการปฏิบัติงานในองค์กร | ระดับความผูกพันต่อ องค์กร | | |
|---|------------------------------|------|---------|
| | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
| 1. ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับหน่วยงาน แม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทน | 3.53 | 1.21 | มาก |
| 2. เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านจะทุ่มเทให้กับงาน นั้นเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ | 3.69 | 1.19 | มาก |
| 3. ท่านพร้อมเสมอที่จะอุทิศแรงกายแรงใจในการ ปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน | 3.41 | 1.19 | ปานกลาง |
| 4. ท่านปกป้องและรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ ของหน่วยงานอย่างเต็มที่ | 3.66 | 1.21 | มาก |
| 5. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญเกี่ยวกับสุขภาพและ ความปลอดภัยของบุคลากร | 3.46 | 1.14 | ปานกลาง |
| 6. หน่วยงานของท่านจัดสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าที่พัก ค่าเลี้ยงดูบุตรอย่างเป็นธรรม | 3.49 | 1.20 | ปานกลาง |
| 7. หน่วยงานของท่านสนับสนุนเครื่องมือเครื่องใช้ในการ ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ | 3.70 | 1.17 | มาก |
| 8. หน่วยงานของท่านมีสวัสดิการที่ดีเพียงพอและเหมาะสม กับบุคลากรทุกคน | 3.71 | 1.22 | มาก |
| รวม | 3.58 | 0.45 | มาก |

จากตารางที่ 15 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย
อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติ

งานในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย จำนวน 3 ข้อ หน่วยงานของท่านมีสวัสดิการที่ดีเพียงพอและเหมาะสมกับบุคลากรทุกคน ($\bar{X} = 3.71$) รองลงมา หน่วยงานของท่านสนับสนุนเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.70$) เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ ($\bar{X} = 3.69$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ หน่วยงานของท่านจัดสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าที่พัก ค่าเลี้ยงดูบุตรอย่างเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.49$) รองลงมา หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากร ($\bar{X} = 3.46$) และข้อสุดท้าย ท่านพร้อมเสมอที่จะอุทิศแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.41$)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
เทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป
รายด้านและจำแนกเป็นรายชื่อ

| ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็น สมาชิกขององค์กรต่อไป | ระดับความผูกพันต่อ องค์กร | | |
|--|------------------------------|------|---------|
| | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
| 1. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานใน หน่วยงานนี้ | 3.54 | 1.16 | มาก |
| 2. ท่านคิดว่าท่านคิดถูกแล้วที่เลือกมาทำงานใน หน่วยงานนี้ และจะทำงานที่นี่ให้นานที่สุด | 3.41 | 1.16 | ปานกลาง |
| 3. ท่านเชื่อมั่นว่าการทำงานอยู่ที่หน่วยงานนี้ จะทำให้ ท่านมีความสุขในการทำงานและจะมีโอกาสก้าวหน้า | 3.43 | 1.11 | ปานกลาง |
| 4. ท่านไม่เคยคิดจะย้ายหรือลาออกไปทำงานที่อื่น | 3.76 | 1.12 | มาก |
| รวม | 3.53 | 0.85 | มาก |

จากตารางที่ 16 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย
อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิก
ขององค์กรต่อไปโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าอยู่ใน
ระดับมากจำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ท่านไม่เคยคิดจะย้าย
หรือลาออกไปทำงานที่อื่น ($\bar{X} = 3.76$) รองลงมา ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงาน
ในหน่วยงานนี้ ($\bar{X} = 3.54$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก
มากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ท่านเชื่อมั่นว่าการทำงานอยู่ที่หน่วยงานนี้ จะทำให้ท่านมีความสุข
ในการทำงานและ จะมีโอกาสก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.43$) รองลงมา ท่านคิดว่าท่านคิดถูกแล้วที่เลือก
มาทำงานในหน่วยงานนี้ และจะทำงานที่นี่ให้นานที่สุด ($\bar{X} = 3.41$)

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยผู้วิจัยกำหนดรหัสตัวแปร ในการดำเนินการวิจัยดังนี้

ตัวแปร X ใช้แทนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม

ตัวแปร Y ใช้แทนความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

ตัวแปร X1 ใช้แทนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน

ตัวแปร X2 ใช้แทนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ

ตัวแปร X3 ใช้แทนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ

ตัวแปร X4 ใช้แทนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

งาน

ตัวแปร X5 ใช้แทนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน

ตัวแปร X6 ใช้แทนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร

ตัวแปร X7 ใช้แทนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา

ตัวแปร X8 ใช้แทนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

ตัวแปร X9 ใช้แทนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตัวแปร X10 ใช้แทนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์

เกลือ

ตัวแปร Y1 ใช้แทนความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้ายอมรับ ในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ตัวแปร Y2 ใช้แทนความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานในองค์กร

ตัวแปร Y3 ใช้แทนความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ตารางที่ 17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพัน
ต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์
โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X) | ความผูกพันต่อองค์กร(Y) | | | | | | | |
|---|------------------------|------|-------|------|--------|------|--------|------|
| | Yรวม | | Y1 | | Y2 | | Y3 | |
| | r | Sig | r | Sig | r | Sig | r | Sig |
| X1 ด้านความสำเร็จ ของงาน | .107 | .324 | .244* | .023 | .108 | .319 | .124 | .251 |
| X2 ด้านการยอมรับนับถือ | .061 | .576 | .163 | .131 | .256* | .013 | .035 | .747 |
| X3 ด้านความรับผิดชอบ | .077 | .479 | .144 | .184 | .120 | .267 | .133 | .218 |
| X4 ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งงาน | .026 | .810 | .017 | .879 | .120 | .349 | .045 | .682 |
| X5 ด้านลักษณะของงาน | .061 | .577 | .232* | .031 | .059 | .586 | .131 | .227 |
| X6 ด้านนโยบายและการ บริหาร | .005 | .961 | .003 | .980 | .057 | .602 | .052 | .633 |
| X7 ด้านการปกครองบังคับ บัญชา | .142 | .189 | .099 | .361 | .299** | .005 | .033 | .763 |
| X8 ด้านความสัมพันธ์กับ บุคคลอื่น | .049 | .650 | .090 | .409 | .007 | .949 | .172 | .111 |
| X9 ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน | .199 | .064 | .266* | .013 | .018 | .870 | .150 | .165 |
| X10 ด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง | .401** | .000 | .219* | .042 | .295** | .006 | .278** | .009 |
| รวม | .034 | .752 | .196 | .070 | .058 | .594 | .028 | .794 |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 17 1) พบว่าความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัด
กาฬสินธุ์ ($r = .034$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์

กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($r = .401^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 17 2) พบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้ายอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ ($r = .196$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้ายอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับต่ำเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย จำนวน 4 ด้านดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($r = .266^{\circ}$) ด้านความสำเร็จของงาน ($r = .244^{\circ}$) ด้านลักษณะของงาน ($r = .232^{\circ}$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($r = .219^{\circ}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 17 3) พบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานในองค์กรโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ($r = .058$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์อยู่ในระดับต่ำ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย จำนวน 3 ด้านดังนี้ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($r = .299^{**}$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($r = .295^{**}$) ด้านการยอมรับนับถือ ($r = .256^{\circ}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 17 4) พบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ($r = .028$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับต่ำคือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($r = .278^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์

ตารางที่ 18 จำนวนความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพัน
ต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์
จำแนกเป็นรายด้าน

| ข้อเสนอแนะ | จำนวน ความถี่ |
|---|------------------|
| 1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน | 5 |
| 1.1 งานที่ปฏิบัติยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร | 5 |
| 2. ด้านการยอมรับนับถือ | 5 |
| 2.1 ควรมีกิจกรรมร่วมกับชุมชนบ่อย ๆ เพื่อให้สังคมยอมรับในการทำงาน | 5 |
| 3. ด้านความรับผิดชอบ | 6 |
| 3.1 ควรมีการกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานอย่างทั่วถึง เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน | 6 |
| 4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน | 2 |
| 4.1 ควรสนับสนุนให้พนักงานมีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น | 1 |
| 4.2 ควรส่งเสริมให้เข้าร่วมอบรมหรือศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาตนเอง | 1 |
| 5. ด้านลักษณะของงาน | 4 |
| 5.1 ควรมีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง | 1 |
| 5.2 ควรจัดคนให้เหมาะกับงาน | 3 |
| 6. ด้านนโยบายและการบริหาร | 2 |
| 6.1 ควรกำหนดค่านโยบายแนวทางการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจน | 1 |
| 6.2 ควรเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ | 1 |
| 7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา | 3 |
| 7.1 การตั้งงานควรอยู่ภายใต้กฎระเบียบ หรือข้อบังคับของหน่วยงานและ เป็นไปตามขั้นตอน ไม่ก้าวล่วงหน้าที่และสายการบังคับบัญชา | 1 |
| 7.2 ควรมีกรียาสุภาพนุ่มนวลเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน | 1 |

ตารางที่ 18 (ต่อ)

| ข้อเสนอแนะ | จำนวน ความถี่ |
|--|------------------|
| 7.3 ควรมีความยุติธรรมต่อพนักงานไม่ควรเหยียดหยามในแต่ละระดับชั้น | 1 |
| 8. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น | 3 |
| 8.1 ผู้บังคับบัญชาควรวางตัวให้นำเลื่อมใสศรัทธาเป็นกันเองเข้าใจผู้อื่น | 3 |
| 9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | 5 |
| 9.1 หน่วยงานควรมีอาคารสถานที่ที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน | 5 |
| 10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถูกต้อง | 10 |
| 10.1 ควรพิจารณาค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการที่ได้รับให้มีความเหมาะสม | 4 |
| 10.2 การเลื่อนขั้นตำแหน่งควรพิจารณาจากความสามารถและผลงานไม่ควรใช้ความชอบส่วนตัว | 6 |
| 11. มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้ายอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร | 2 |
| 11.1 ควรส่งเสริมและสร้างจิตสำนึกให้รู้สึกรักในสถานที่ เช่นดูแลพนักงานเหมือนญาติพี่น้อง | 2 |
| 12. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานในองค์กร | 3 |
| 12.1 ผู้บริหารควรหมั่นให้กำลังใจพนักงานอย่างสม่ำเสมอ | 3 |
| 13. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป | 4 |
| 13.1 ควรให้ความสำคัญแก่ผู้ได้บังคับบัญชาในเรื่องเงินเดือนและผลประโยชน์ต่อแทนอื่น(โบนัส) โดยกำหนดให้ได้รับตามสิทธิที่พึงได้ | 2 |
| 13.2 ควรมีการมอบรางวัลให้พนักงานดีเด่นประจำปีนอกจากชั้นพิเศษ | 2 |

จากตารางที่ 18 พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ในแต่ละด้านปรากฏดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า งานที่ปฏิบัติยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร
 2. ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ควรมีกิจกรรมร่วมกับชุมชนบ่อย ๆ เพื่อให้สังคมยอมรับในการทำงาน
 3. ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ควรมีการกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานอย่างทั่วถึงเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน
 4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พบว่า ควรสนับสนุนให้พนักงานมีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและ ควรส่งเสริมให้เข้าร่วมอบรมหรือศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาตนเอง
 5. ด้านลักษณะของงาน พบว่า ควรมีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง และควรจัดคนให้เหมาะกับงาน
 6. ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า ควรกำหนดนโยบายแนวทางการปฏิบัติงาน ให้มีความชัดเจน และควรเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ
 7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า การสั่งงานควรอยู่ภายใต้กฎระเบียบหรือข้อบังคับของหน่วยงานและเป็นไปตามขั้นตอน ไม่ก้าวล่วงหน้าที่และสายการบังคับบัญชาควรมีกิริยาสุภาพนุ่มนวลเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน และควรมีความยุติธรรมต่อพนักงานไม่ควรเหยียดหยามในแต่ละระดับชั้น
 8. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น พบว่า ผู้บังคับบัญชาควรวางตัวให้น่าเลื่อมใสศรัทธาเป็นกันเองเข้าใจผู้อื่น
 9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า หน่วยงานควรมีอาคารสถานที่ที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน
 10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล พบว่า ควรพิจารณาค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการที่ได้รับให้มีความเหมาะสม และการเลื่อนขั้นตำแหน่งควรพิจารณาจากความสามารถและผลงาน ไม่ควรใช้ความชอบส่วนตัว
- ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ในแต่ละด้านปรากฏดังนี้
1. การมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้ายอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ควรส่งเสริมและสร้างจิตสำนึกให้รู้สึกรักในสถานที่ เช่นดูแลพนักงานเหมือนญาติพี่น้อง

2. การมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานในองค์การ
ผู้บริหารควรหมั่นให้กำลังใจพนักงานอย่างสม่ำเสมอ

3. การมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป
ควรให้ความสำคัญแก่ผู้ได้บังคับบัญชาในเรื่องเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น
(โบนัส) โดยกำหนดให้ได้รับตามสิทธิที่พึงได้และ ควรมีการมอบรางวัลให้พนักงาน
ดีเด่นประจำปีนอกจากนั้นพิเศษ

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่าด้านความสำเร็จในการทำงาน งานที่ปฏิบัติยังไม่ประสบผลสำเร็จ ด้านการยอมรับนับเนื่องจากสถานที่ทำงานอยู่ห่างจากชุมชนการติดต่อสื่อสารไม่ค่อยสะดวกประกอบกับสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานเป็นป่าเป็นสวนมากพนักงานจึงไม่นิยมออกนอกสถานที่เพื่อพบปะกับชุมชนจึงขาดการยอมรับจากชุมชนในระดับหนึ่ง ด้านความรับผิดชอบ พนักงานยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตัวเองอย่างชัดเจน จึงมีการก้าวทำงานในหน้าที่รับผิดชอบของคนอื่น ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เนื่องจากสถานที่ทำงานอยู่ห่างจากชุมชนพนักงานส่วนหนึ่งจึงไม่เกิดแรงจูงใจการศึกษาต่อคิดแต่จะย้ายไปที่เจริญกว่า ด้านลักษณะของงานเนื่องบริบทของงานส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับชุมชน ดังนั้นการทำงานบางเรื่องจำเป็นต้องอาศัยพนักงานที่อาศัยอยู่ในชุมชนเป็นผู้ประสานซึ่งบางครั้งอาจจะไม่ตรงสายงาน แต่อาศัยว่าพนักงานมีความคุ้นเคยกับชุมชน ด้านนโยบายและการบริหารพนักงาน บางคนยังยึดติดกับนโยบายการบริหารงานของทีมบริหารเดิม ๆ ตามที่ตัวเองชอบ เมื่อมีการปรับเปลี่ยนด้านนโยบายกลับรู้สึกต่อต้าน ไม่พอใจ เพราะไม่เป็นไปตามที่ตัวเองคาดหวังไว้ ด้านการปกครองบังคับบัญชาพนักงานส่วนใหญ่ให้ความเคารพผู้บังคับบัญชาและหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น พนักงานส่วนหนึ่งยังคิดว่าเน้นการทำงานสำนักงานมากกว่าการออกไปพบปะกับชุมชน เพราะถือว่าการพบปะกับชุมชนเป็นการหาเสียงของทีมบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานการระดมคนเข้าร่วมกิจกรรมในองค์การถ้าไม่กระตุ้นพนักงานบางคนจะไม่ทำงานเนื่องจากคิดว่าไม่รู้จะทำไปทำไมเพราะสถานที่คับแคบเกินไป ไม่เหมาะที่จะระดมคนมารวมตัวกันเพื่อจัดกิจกรรม ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องงบประมาณส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นเพื่อชุมชนมากกว่าสวัสดิการของพนักงาน บางครั้งงบประมาณไม่เหลือพอที่จะจ่ายเป็นสวัสดิการ (โบนัส) ให้พนักงานได้ การมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้ายอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การพนักงาน ไม่กล้ารับนโยบายเท่าที่

ควรเพราะคิดว่านโยบายส่วนใหญ่เพื่อหาเสียง การมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานในองค์กร พนักงานบางกลุ่มทุ่มเทกับการทำงานแต่มีอีกบางกลุ่มไม่ทุ่มเทการทำงาน เพราะยังยึดติดกับทีมงานบริหารเดิมๆ การมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปพนักงานส่วนหนึ่งต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร เนื่องจากเป็นคนในท้องถิ่นแต่มีอีกส่วนหนึ่งที่ต้องการย้ายหนีเพื่อกลับภูมิลำเนา

4. วิเคราะห์แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 6 คน มีประเด็นข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

4.1 แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

4.1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน

คำถาม ท่านมีแนวทางในการพัฒนางานให้ประสบผลสำเร็จอย่างไร มีคำสัมภาษณ์ดังนี้

“ผู้ที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้จะต้องเป็นคนที่มีการสำรวจและประเมินความสามารถของตนเองอยู่เสมอ มีความกระตือรือร้น ที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ”
(พันจ่าเอกอัครเดช โชติพงษ์ ปลัดเทศบาล)

“ความสำเร็จย่อมเกิดขึ้นได้ถ้ามีความกระตือรือร้น ที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ๆ รวมทั้งต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ”
(นายสุรการต์ ภารสำราญ ตัวแทนสำนักปลัด)

“ต้องสนุกกับงานที่ทำ เมื่อคุณทำงานด้วยความสนุก คุณจะมีแรงขับในการพยายามที่จะทำงานให้ได้ดีที่สุด และประสบความสำเร็จ”
(นางสาวพัชราณี กิจชมพู่ ตัวแทนกองสวัสดิการสังคม)

“มีความเชื่อมั่นในตนเอง เพราะมันจะทำให้คุณกล้าคิดกล้าทำ ซึ่งจะช่วยให้คุณได้เปรียบคนอื่น ๆ ที่มักทำตัวเป็นผู้ตามที่ดี”
(นางสาวณิชากรต์ เขจรภักดิ์ ตัวแทนกองการศึกษา)

“มีความคิดสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นคนที่คิดบวก ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีมนุษยสัมพันธ์ เป็นที่รักและชื่นชมของคนรอบข้าง”
(นางสาวปวีณา คำสวัสดิ์ ตัวแทนกองช่าง)

“มีความซื่อสัตย์ เป็นคนดี มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์ดี อยู่ที่ไหนก็มีแต่คนรัก
เอ็นดู และคอยสนับสนุน ให้ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ”

(นางสาวขนิษฐา ฤทธิชัย ตัวแทนกองคลัง)

จากคำสัมภาษณ์สรุปได้ดังนี้ ความสำเร็จย่อมเกิดขึ้นได้ถ้ามีความกระตือรือร้น
ที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ๆ รวมทั้งต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ต้องสนุกกับงานที่ทำ ต้องมี
ความเชื่อมั่นในตนเอง มีความซื่อสัตย์ เป็นคนดี มีน้ำใจ

4.1.2 ด้านการยอมรับนับถือ

คำถาม ท่านคิดมีแนวทางอย่างไรที่จะทำให้ผู้อื่นยอมรับนับถือในตัวท่าน
มีคำสัมภาษณ์ดังนี้

“การที่จะทำให้ผู้อื่นยอมรับนับถือต้องเริ่มจากเปิดใจรับฟังอย่างความคิดเห็น
ของคนอื่น ไม่อิจฉาริชยา อ่อนน้อมถ่อมตน ”

(พันจ่าเอกอัครเดช โชติพงษ์ ปลัดเทศบาล)

“ไม่ฟังอย่างความคิด เคารพความคิดเห็นของคนอื่น ไม่อิจฉาริชยา มีความ
อ่อนน้อมถ่อมตน เป็นคนที่รักษาคำพูด ตรงต่อเวลา ”

(นายสุรการต์ ภารสำราญ ตัวแทนสำนักปลัด)

“การที่จะทำให้ผู้อื่นยอมรับนับถือต้องไม่พูดในสิ่งที่ไม่สามารถทำได้
ไม่นินทาคนอื่นลับหลังเป็นคนเปิดเผยและมีความจริงใจไม่อิจฉาริชยา อ่อนน้อมถ่อมตน”

(นางสาวพัชราณี กิจชมพู่ ตัวแทนกองสวัสดิการสังคม)

“ความเชื่อมั่นในตนเองมีความซื่อสัตย์เปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
มีความอ่อนน้อมถ่อมตน”

(นางสาวณิชกานต์ เขจรภักดิ์ ตัวแทนกองการศึกษา)

“มีความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นคนดี มีน้ำใจ เป็นคนที่คิดบวก ไม่ย่อท้อต่อ
อุปสรรค มีมนุษยสัมพันธ์ดี เป็นที่รักและชื่นชมของคนรอบข้าง”

(นางสาวปวีณา คำสวัสดิ์ ตัวแทนกองช่าง)

“ไม่พูดถึงคนอื่นในแง่ร้าย เคารพผู้อื่น มีความซื่อสัตย์ เป็นคนดี มีน้ำใจ
ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีมนุษยสัมพันธ์ดี เป็นที่รักและชื่นชมของคนรอบข้าง”

(นางสาวขนิษฐา ฤทธิชัย ตัวแทนกองคลัง)

จากคำสัมภาษณ์สรุปได้ดังนี้ ต้องรับฟังอย่างความคิดเห็นของคนอื่น ไม่อิงฉา
ริษยา มีความซื่อสัตย์ เป็นคนดี มีน้ำใจ มีความอ่อนน้อมถ่อมตน มีความรับผิดชอบต่องาน
ที่ทำให้เกียรติผู้อื่น โดยไม่มีชั้นวรรณะ

4.1.3 ด้านความรับผิดชอบ

คำถาม ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับการมอบหมายงานให้รับผิดชอบ
มีคำสัมภาษณ์ดังนี้

“งานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งนั้น เป็นงานที่กำหนด
รายละเอียดมาตรฐานตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน”

(พันจ่าเอกอัครเดช โชติพงษ์ ปลัดเทศบาล)

“การมอบหมายงานให้รับผิดชอบผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจกับงาน
ที่จะมอบหมาย รวมทั้งกำหนดกรอบเวลาในการดำเนินงานรวมทั้งเป้าหมายให้ชัดเจน”

(นายสุรการต์ ภารสำราญ ตัวแทนสำนักปลัด)

“ผู้บริหารจะต้องเลือกบุคคลหรือทีมงานที่เหมาะสมในการมอบหมายงานให้
รับผิดชอบ โดยพิจารณาจากประสบการณ์ ความเข้าใจในระบบงาน รวมทั้งความสามารถของ
บุคคล”

(นางสาวพัชราณี กิจชมพู ตัวแทนกองสวัสดิการสังคม)

“งานที่รับผิดชอบจะต้องกำหนดรายละเอียดของงานที่จะมอบหมายให้ผู้รับ
มอบหมายงานทราบอย่างชัดเจน อธิบายขอบเขตอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้ง
ผลสำเร็จที่คาดหวัง”

(นางสาวณิชกานต์ เขจรภักดิ์ ตัวแทนกองการศึกษา)

“การมอบหมายงานจะต้องให้สิทธิขาด(อำนาจ) กับผู้รับมอบหมายงานในการ
ตัดสินใจเลือกใช้ทรัพยากรที่เกี่ยวกับการทำงาน และสิทธิดำเนินการต่างๆ เท่าที่จำเป็นเพื่อ
การปฏิบัติภารกิจนั้น และจะต้องมีการติดตามประเมินผลงานที่มอบหมายเป็นระยะๆ”

(นางสาวปวีณา คำสวัสดิ์ ตัวแทนกองช่าง)

“ในการมอบหมายงานต้องแน่ใจว่าไม่มอบหมายงานมากเกินไปจนผู้รับมอบ
หมายงานไม่สามารถจัดการงาน ซึ่งจะทำให้ไม่สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้เสร็จตาม
กรอบเวลา”

(นางสาวขนิษฐา ฤทธิ์ชัย ตัวแทนกองคลัง)

จากคำสัมภาษณ์สรุปได้ดังนี้ การมอบหมายงานให้รับผิดชอบจะต้องเป็นงานที่กำหนดรายละเอียดไว้อย่างชัดเจน ความรับผิดชอบที่ตรงกับความสนใจและความถนัด มอบหมายงานให้กับผู้ที่เหมาะสม มีประสบการณ์ มีความเข้าใจในระบบงาน

4.1.4 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

คำถาม ท่านมีแนวทางในการพัฒนาความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านอย่างไร

มีคำสัมภาษณ์ดังนี้

“ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานที่มีความเหมาะสม และเป็นธรรม ไม่มีความลำเอียง”

(พันจ่าเอกอัครเดช โชติพงษ์ ปลัดเทศบาล)

“ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีระบบประเมินผลงานเพื่อประโยชน์ในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน สับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่การงาน ที่ชัดเจน เหมาะสม มีความเป็นธรรม”

(นายสุรการต์ ภารสำราญ ตัวแทนสำนักปลัด)

“ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงาน โดยเท่าเทียมกัน และยุติธรรม”

(นางสาวพัชราณี กิจชมพู ตัวแทนกองสวัสดิการสังคม)

“ความก้าวหน้าในงานเกิดขึ้นด้วยความพึงพอใจในงานที่ทำถ้างานนั้นเปิดโอกาสให้บุคคลได้ใช้ความชำนาญและความคิดริเริ่มบุคลากรจะมีความพึงพอใจในงานที่ตนเองทำ ดังนั้น ผลงานที่ทำโดยใจรักนั้นย่อมดีกว่าผลงานที่ทำด้วยความจำใจ”

(นางสาวณิชนันต์ เขจรภักดิ์ ตัวแทนกองการศึกษา)

“ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา จะเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจ และมีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ควรเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเคารพซึ่งกันและกัน”

(นางสาวปวีณา คำสวัสดิ์ ตัวแทนกองช่าง)

“ผู้บริหารไม่พึงเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเครื่องจักรหรือเป็นคนเกียจคร้านที่ต้องคอยจู้จี้จ้ำจี้ คอยจับผิด หรือลงโทษ แต่เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องหาทางจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความสมัครใจ และเต็มใจ”

(นางสาวชนิษฐา ฤทธิชัย ตัวแทนกองคลัง)

จากคำสัมภาษณ์สรุปได้ดังนี้ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงานโดยเท่าเทียมกัน และยุติธรรม จะต้องมีโอกาสในการพิจารณาความดีความชอบที่เป็นธรรมไม่ลำเอียงไม่เพียงเห็นผู้ได้บังคับบัญชาเป็นเครื่องจักรหรือเป็นคนเกียจคร้าน

4.1.5 ด้านลักษณะของงาน

คำถาม ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนางานที่ท่านทำอย่างไร
มีคำสัมภาษณ์ดังนี้

“ผู้บริหารจะต้องวางแผนการดำเนินงานที่ดี เพื่อที่จะนำพาหน่วยงานไปสู่เป้าหมายโดยมีความผิดพลาดหรือคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด ดังนั้น หน่วยงานจะต้องมีการวางแผนงานหรือแผนปฏิบัติการ แล้วถ่ายทอดให้พนักงานเข้าใจและนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ”

(พันจ่าเอกอัครเดช โชติพงษ์ ปลัดเทศบาล)

“ผู้บริหารจะต้องรู้จักใช้ “คน” ในการขับเคลื่อนดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน ดังนั้นต้องจัดคนให้มีความเหมาะสมกับงาน ”

(นายสุรการต์ ภารสำราญ ตัวแทนสำนักปลัด)

“ผู้บริหารควรแบ่งสรรและมอบหมายงานอย่างเหมาะสม หากบุคคลได้ทำงานตรงตามความต้องการและความถนัดของตนเองก็จะทำให้เกิดการพัฒนาในตำแหน่งหน้าที่การงาน”

(นางสาวพัชรานี กิจชมพู ตัวแทนกองสวัสดิการสังคม)

“ควรมีการจัดโครงสร้างการทำงานที่ดี มีความเหมาะสมและชัดเจนในเรื่องการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ สายการบังคับบัญชาเพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนและคลุมเครือในการทำงาน”

(นางสาวณิชกานต์ เขจรภักดิ์ ตัวแทนกองการศึกษา)

“ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้บังคับบัญชา จะเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน ”

(นางสาวปวีณา คำสวัสดิ์ ตัวแทนกองช่าง)

“ผู้บริหารไม่พึงเห็นผู้ได้บังคับบัญชาเป็นเครื่องจักรหรือเป็นคนเกียจคร้านที่ต้องคอยจ้ำจี้จ้ำไช คอยจับผิด หรือลงโทษ แต่เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องหาทางจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานด้วยความสมัครใจ และเต็มใจ”

(นางสาวชนิษฐา ฤทธิชัย ตัวแทนกองคลัง)

จากคำสัมภาษณ์สรุปได้ดังนี้ ผู้บริหารจะต้องวางแผนการดำเนินการที่ดี มีการแบ่งสรรและมอบหมายงานอย่างเหมาะสม ทำทนายความสามารถ และจะต้องรู้จักใช้ “คน” ให้มีความเหมาะสมกับงาน

4.1.6 ด้านนโยบายและการบริหารงาน

คำถาม ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายและการบริหารงานของผู้บริหารอย่างไร

มีคำสัมภาษณ์ดังนี้

“หลักในการบริหารงานมีหลายรูปแบบขึ้นอยู่กับสถานการณ์ แต่ที่สำคัญคือการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยมีการปรึกษาหารือกับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องที่สำคัญ ทุกคนควรจะต้องรับรู้รับทราบ ร่วมกันตัดสินใจ และร่วมกันทำ”

(พันจ่าเอกอัครเดช โชติพงษ์ ปลัดเทศบาล)

“ผู้บริหารต้องรู้ระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพราะราชการมีข้อบังคับ ระเบียบ เพื่อที่จะบริหารงานให้เป็นไปตามกฎระเบียบที่กำหนด”

(นายสุรการต์ ภารสำราญ ตัวแทนสำนักปลัด)

“ผู้บริหารต้องใช้เทคโนโลยีเป็น และผู้บริหารต้องสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นในหน่วยงานด้วยการมีมนุษย์สัมพันธ์ในการทำงานที่ดีและ ต้องมีทัศนคติ ที่ดีต่อกัน”

(นางสาวพัชรานี กิจชมพู ตัวแทนกองสวัสดิการสังคม)

“ผู้บริหารในฐานะที่เป็นหัวหน้าหน่วยงานต้องดูแลบุคลากรว่าจะทำอย่างไรให้บุคลากรของเราทำงานให้มีประสิทธิภาพทำอย่างไรให้เจ้าหน้าที่ของเราทุกคนมีการพัฒนาตนเอง”

(นางสาวณิชกานต์ เขจรภักดิ์ ตัวแทนกองการศึกษา)

“ผู้บริหารจะต้องตั้งเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน กำหนดนโยบายวางแผนและตัดสินใจในเกี่ยวกับการแก้ปัญหาอย่างชัดเจน”

(นางสาวปวีณา คำสวัสดิ์ ตัวแทนกองช่าง)

“ผู้บริหารควรปรับปรุงการให้บริการประชาชน ด้วยการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการให้บริการ เพื่อลดภาระและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนและเสริมสร้างจิตสำนึกในการให้บริการที่ดีแก่ผู้รับบริการ ”

(นางสาวชนิษฐา ฤทธิชัย ตัวแทนกองคลัง)

จากคำสัมภาษณ์สรุปได้ดังนี้ ผู้บริหารต้องบริหารงานแบบมีส่วนร่วม รู้กฎระเบียบ ตั้งเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน กำหนดนโยบายวางแผนและตัดสินใจเกี่ยวกับการแก้ปัญหา ควรปรับปรุงการให้บริการประชาชน เสริมสร้างจิตสำนึกในการให้บริการที่ดี

4.1.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา

คำถาม ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านการปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหารอย่างไร

มีคำสัมภาษณ์ดังนี้

“ผู้บริหารควรมีความเป็นธรรม ให้คำชมเชยในโอกาสที่เหมาะสมเป็นตัวอย่างที่ดี เปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ”

(พันจ่าเอกอัครเดช โชติพงษ์ ปลัดเทศบาล)

“ผู้บริหารต้องส่งเสริมและให้โอกาสในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องบนพื้นฐานของความเป็นธรรม”

(นายสุรการต์ ภารสำราญ ตัวแทนสำนักปลัด)

“ผู้บริหารต้องสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับและลูกน้อง เพราะสัมพันธภาพที่ดีจะทำให้ลูกน้องอุทิศและตั้งใจในการทำงานให้กับคุณอย่าง จริงใจมิใช่การบังคับ”

(นางสาวพัชรานี กิจชมพู ตัวแทนกองสวัสดิการสังคม)

“ในการปกครองคนให้ได้ผลตามที่พึงปรารถนานั้นผู้บริหารต้องมีคุณธรรมจริยธรรม และ การทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน”

(นางสาวณิชกานต์ เขจรภักดิ์ ตัวแทนกองการศึกษา)

“ผู้บริหารควรมีความเป็นธรรม ไม่มีอคติกับพนักงาน เป็นตัวอย่างที่ดี เปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ไม่ฟังความข้างเดียว”

(นางสาวปวีณา คำสวัสดิ์ ตัวแทนกองช่าง)

“ผู้บริหารควรยึดมั่นในกฎ ระเบียบ วินัย ข้าราชการอย่างเคร่งครัด พุดจาด้วย ความสุภาพอ่อนโยน สร้างความเป็นกันเอง ร่าเริงแจ่มใส ปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา แบบพ่อ ปกครองลูก รับฟังความคิดเห็นและให้คำปรึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชา”

(นางสาวขนิษฐา ฤทธิชัย ตัวแทนกองคลัง)

จากคำสัมภาษณ์สรุปได้ดังนี้ ผู้บริหารควรยึดมั่นในกฎระเบียบ วินัย อย่างเคร่งครัด เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ความเป็นธรรม ให้คำชมเชยในโอกาส ที่เหมาะสม เปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ต้องส่งเสริมและให้โอกาส ในการพัฒนาเต็มที่ ผู้บริหารต้องสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับและลูกน้อง

4.1.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

คำถาม ท่านมีวิธีการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอย่างไร

มีคำสัมภาษณ์ดังนี้

“การสร้างสายสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น ก่อนอื่นให้ความเอื้ออาทรต่อคนที่ดู ติดต่อเขาเสียก่อน ให้ความสนใจผู้อื่นการรู้จักเขาให้มากเป็นสัญญาณบ่งบอกว่าคุณแคร์เขา และช่วยเพิ่มความสัมพันธ์ได้ยาวนาน”

(พันจ่าเอกอัครเดช โชติพงษ์ ปลัดเทศบาล)

“อย่าประเมินค่าของผู้อื่นต่ำไป ไม่เอเปรียบเทียบผู้อื่นจงเอาใจใส่ความรู้สึกของ ผู้อื่น”

(นายสุรการณ์ ภารสำราญ ตัวแทนสำนักปลัด)

“มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ควรเป็นผู้ที่มีความสุภาพเรียบร้อยวาจาไพเราะ มีความเป็นผู้ดีโดยธรรมชาติแต่มีไหว้แกลังทำตัวเป็นผู้ดีเพื่อข่มเหงผู้อื่น ไม่เห็นแก่ตัว ”

(นางสาวพัชราณี กิจชมพู ตัวแทนกองสวัสดิการสังคม)

“ต้องมีคุณธรรมคุณธรรม จริยธรรม และกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ไม่อิจฉาริษยา ซื่อสัตย์ ”

(นางสาวณิชกานต์ เขจรภักดิ์ ตัวแทนกองการศึกษา)

“มีความเป็นธรรม ไม่มีอคติกับพนักงาน ให้คำชมเชยในโอกาสที่เหมาะสม และเป็นตัวอย่างที่ดี เปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ”

(นางสาวปวีณา คำสวัสดิ์ตัวแทนกองช่าง)

“เอื่อเพื่อเอื่อแม่ เสียสละแบ่งปัน สมานสามัคคีและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน
ทำตนเสมอต้นเสมอปลาย”

(นางสาวขนิษฐา ฤทธิ์ชัย ตัวแทนกองคลัง)

จากคำสัมภาษณ์สรุปได้ดังนี้ ต้องใจกว้าง เอื่อเพื่อเอื่อแม่ เสียสละ มีมนุษย
สัมพันธ์ที่ดี เข้ากับบุคคลอื่นได้ดี มีความเป็นธรรม ไม่มีอคติกับพนักงาน

4.1.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

คำถาม ท่านมีแนวความคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน

อย่างไร

มีคำสัมภาษณ์ดังนี้

“การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อการทำงาน ทำให้มีความคล่องตัว
ในการปฏิบัติงานมีเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมต่อการใ้
งาน”

(พันจ่าเอกอัครเดช โชติพงษ์ ปลัดเทศบาล)

“สิ่งแวดลอมต่างๆในการทำงานจะเป็นปัจจัยในการตัดสินใจ สมรรถภาพ
ในการทำงานอีกทั้งยังเป็นตัวบ่งชี้ว่าเรามี นิสัยการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย
หรือไม่”

(นายสุรการณ์ ภารสำราญ ตัวแทนสำนักปลัด)

“สถานที่ในการทำงานควรมีเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน
มีความเหมาะสมต่อการใช้งาน สภาพแวดล้อมภายนอกควรสะอาด อากาศโปร่งใส ”

(นางสาวพัชราณี กิจชมพู ตัวแทนกองสวัสดิการสังคม)

“การจัดวางสิ่งของต่างๆ ในที่ทำงานให้เป็นระเบียบ เพื่อความสะดวกและ
ปลอดภัย มีการดำเนินการ 5 ส ได้แก่ สะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะ สร้างนิสัย ต้องมี
คุณธรรม ”

(นางสาวณิชกานต์ เขจรภักดิ์ ตัวแทนกองการศึกษา)

“สถานที่ทำงานควรมีอาคารสถานที่ที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน มีระเบียบ
สะอาด มีเครื่องอำนวยความสะดวกครบถ้วน อยู่ไม่ไกลชุมชน ”

(นางสาวปวีณา คำสวัสดิ์ ตัวแทนกองช่าง)

“สถานที่ทำงานควรสะอาด มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีบรรยากาศที่ดี อยู่ไม่ไกลแหล่งชุมชน ”

(นางสาวชนิษฐา ฤทธิชัย ตัวแทนกองคลัง)

จากคำสัมภาษณ์สรุปได้ดังนี้ การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อการทำงาน ทำให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ต้องสะอาด และมีเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมต่อการใช้งาน

4.1.10 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

คำถาม ท่านมีแนวความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลอย่างไร

มีคำสัมภาษณ์ดังนี้

“เงินเดือน เป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของพนักงาน และผลประโยชน์ต่างๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานควรที่จะได้รับ เช่น การรักษาพยาบาล และสวัสดิการที่อยู่อาศัย เป็นต้น ควรจัดให้มีความเหมาะสม เป็นธรรม”

(พันจ่าเอกอัครเดช โชติพงษ์ ปลัดเทศบาล)

“ควรพิจารณาค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการที่ได้รับให้มีความเหมาะสม และการเลื่อนขั้นตำแหน่งควรพิจารณาจากความสามารถและผลงาน ”

(นายสุรการต์ ภารตำราญ ตัวแทนสำนักปลัด)

“ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนควรพิจารณาจากผลงาน ไม่ควรพิจารณาจากความสนิทสนมกันหรือพิจารณาจากความสัมพันธ์ ”

(นางสาวพัชราณี กิจชมพู ตัวแทนกองสวัสดิการสังคม)

“ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานที่มีความเหมาะสม และเป็นธรรม ไม่มีความลำเอียง ”

(นางสาวนิชกานต์ เขจรภักดิ์ ตัวแทนกองการศึกษา)

“ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีระบบประเมินผลงานเพื่อประโยชน์ในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน เป็นมาตรฐานที่เชื่อถือได้ อันจะนำไปสู่การมีกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานได้ ”

(นางสาวปวีณา คำสวัสดิ์ ตัวแทนกองช่าง)

“ผู้บริหารจะต้องมีเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อน เงินเดือนที่เป็นธรรมไม่ลำเอียง และควรที่จัดให้ผู้บังคับบัญชาได้รับบริการต่างๆที่ดี เช่น

การรักษาพยาบาล และสวัสดิการที่อยู่อาศัย เงินค่าตอบแทนพิเศษ (เงิน โบนัส) ”

(นางสาวชนิษฐา ฤทธิ์ชัย ตัวแทนกองคลัง)

จากคำสัมภาษณ์สรุปได้ดังนี้ เงินเดือน เป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของพนักงาน และผลประโยชน์ต่างๆที่ผู้ปฏิบัติงานควรที่จะได้รับซึ่งประกอบด้วยการให้บริการต่างๆ เช่น การรักษาพยาบาล และสวัสดิการที่อยู่อาศัย เงินค่าตอบแทนพิเศษ (เงิน โบนัส) เป็นต้น นอกจากนั้นผู้บริหารควรที่จะมีเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยุติธรรมและไม่ลำเอียง

4.2 แนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร

4.2.1 มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้ายอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

คำถาม ท่านมีแนวทางอย่างไรที่จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้ายอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

มีคำสัมภาษณ์ดังนี้

“ผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบายอย่างชัดเจนให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ การแก้ปัญหา การตัดสินใจ มุ่งเน้นสร้างความเชื่อมั่นและรู้สึกว่าคุณภาพมีไว้เป็นของใครคนใดคนหนึ่ง แต่เป็นของทุกคน”

(พันจ่าเอกอัครเดช โชติพงษ์ ปลัดเทศบาล)

“ผู้บริหารควรสร้างความสัมพันธ์ สร้างความรู้สึกเป็นพี่-น้อง มีความยุติธรรม มีความเสียสละ มีความโปร่งใสในการทำงาน ซึ่งจะเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับลูกน้อง”

(นายสุรการต์ ภารสำราญ ตัวแทนสำนักปลัด)

“ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนควรพิจารณาจากผลงาน ไม่ควรพิจารณาจากความสนิทสนมกันหรือพิจารณาจากความสัมพันธ์ส่วนตัว ”

(นางสาวพัชรานี กิจชมพู ตัวแทนกองสวัสดิการสังคม)

“ผู้บริหารควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงานไว้วางใจเมื่อมอบหมายงาน”

(นางสาวณิชกานต์ เขจรภักดิ์ ตัวแทนกองการศึกษา)

“ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ทักษะ ให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน สนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ”

(นางสาวปวีณา คำสวัสดิ์ ตัวแทนกองช่าง)

“ผู้บริหารหน่วยงานจะต้องมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และการสร้างค่านิยมของหน่วยงานที่ดี มีการสร้างจิตสำนึกให้รู้สึกรักในสถานที่ เช่น ดูแลพนักงานเหมือนญาติพี่น้อง”

(นางสาวชนิษฐา ฤทธิชัย ตัวแทนกองคลัง)

จากคำสัมภาษณ์สรุปได้ดังนี้ เป้าหมายและค่านิยมของหน่วยงานเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้หน่วยงานประสบผลสำเร็จ หน่วยงานต้องกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีการสร้างค่านิยมของหน่วยงานที่ดี สร้างจิตสำนึกให้รู้สึกรักในสถานที่ เช่น ดูแลพนักงานเหมือนญาติพี่น้อง ฝ่ายบริหารควรสร้างความสัมพันธ์สร้างความรู้สึกเป็นพี่น้องมากกว่านายจ้าง ลูกจ้าง และบุคลากร

4.2.2 มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานในองค์การ

คำถาม ท่านมีแนวทางอย่างไรที่จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานในองค์การ

มีคำสัมภาษณ์ดังนี้

“ผู้บริหารควรส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีการฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ทักษะ สนับสนุนให้มีการศึกษาต่อในสาขาที่เอื้อต่อการทำงานซึ่งจะทำให้บุคลากรได้รู้สึกรักตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน”

(พันจ่าเอกอัครเดช โชติพงษ์ ปลัดเทศบาล)

“ควรพิจารณาค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการที่ได้รับให้มีความเหมาะสม การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งควรพิจารณาจากความสามารถและผลงานไม่ควรใช้ความชอบส่วนตัว”

(นายสุรการต์ ภารสำราญ ตัวแทนสำนักปลัด)

“ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับระบบการพิจารณาความดีความชอบ ระบบการให้รางวัลตลอดจนสวัสดิการผลตอบแทนต่างๆเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเป็นการสร้างความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์การให้กับบุคลากร”

(นางสาวพัชราณี กิจชมพู่ ตัวแทนกองสวัสดิการสังคม)

“ผู้บริหารจะต้องมีเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานที่มีความเหมาะสมและเป็นธรรมไม่มีความลำเอียง”

(นางสาวณิชกานต์ เขจรภักดิ์ ตัวแทนกองการศึกษา)

“ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีระบบประเมินผลงานเพื่อประโยชน์ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนที่เชื่อถือได้ ‘ไม่มีความลำเอียง’

(นางสาวปวีณา คำสวัสดิ์ ตัวแทนกองช่าง)

“ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของคนในหน่วยงาน เช่น การจัดกีฬาสัมพันธ์ของบุคลากรทั้งหน่วยงานเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของหน่วยงาน”

(นางสาวชนิษฐา ฤทธิชัย ตัวแทนกองคลัง)

จากคำสัมภาษณ์สรุปได้ดังนี้ ผู้บริหารควรส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาฝึกรวม พัฒนาความรู้ ทักษะ การพิจารณาคำตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการมีความเป็นธรรม มีการให้กำลังใจพนักงานอย่างสม่ำเสมอ และควรให้ความสำคัญกับระบบการพิจารณาความดีความชอบและต้องมีวิธีการเสริมสร้างความผูกพันของคนในหน่วยงานไม่มีความลำเอียง

4.2.3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

คำถาม ท่านมีแนวทางอย่างไรที่จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปมี

คำสัมภาษณ์ดังนี้

“ผู้บริหารควรสร้างความสัมพันธ์และความรู้สึกที่ดีกับบุคลากร โดยใช้รูปแบบการปกครองแบบครอบครัว สร้างความรู้สึกเป็นพี่น้องมากกว่านายจ้างลูกจ้าง เพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความยุติธรรม และการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับลูกน้อง”

(พันจ่าเอกอัครเดช โชติพงษ์ ปลัดเทศบาล)

“ผู้บริหารควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายของหน่วยงานรวมทั้งเพิ่มความไว้วางใจเมื่อมอบหมายงานให้ทำ”

(นายสุรการ์ต์ ภารสำราญ ตัวแทนสำนักปลัด)

“ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการฝึกรวม พัฒนาความรู้ ทักษะ สนับสนุนให้มีการศึกษาต่อให้บุคลากรได้รู้สีกว่างานนั้นมีความท้าทายและมีความก้าวหน้า”

(นางสาวพัชราณี กิจชมพู่ ตัวแทนกองสวัสดิการสังคม)

“ผู้บริหารจะต้องมีเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมเป็นธรรมควรให้ความสำคัญแก่ผู้ได้บังคับบัญชาในเรื่องเงินเดือนและผลประโยชน์ต่อแทนอื่น(โบนัส) โดยไม่มีความลำเอียง ”

(นางสาวณิชกานต์ เขจรภักดิ์ ตัวแทนกองการศึกษา)

“ผู้บริหารควรสร้างความรู้สึกให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าเขามีโอกาสก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในงาน และเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน”

(นางสาวปวีณา คำสวัสดิ์ ตัวแทนกองช่าง)

“ผู้บริหารควรสร้างความรู้สึกให้กับผู้ได้บังคับบัญชาว่าตนมีความสำคัญต่อหน่วยงานทำให้รู้สึกว่าการปฏิบัติงานเป็นที่พึงพาได้ และผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจ และสร้างทัศนคติ ในการทำงานให้กับบุคลากร”

(นางสาวชนิษฐา ฤทธิชัย ตัวแทนกองคลัง)

จากคำสัมภาษณ์สรุปได้ดังนี้ ผู้บริหารควรสร้างความสัมพันธ์และความรู้สึกที่ดีกับบุคลากร ควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรม พัฒนาความรู้ทักษะให้มีความสำคัญแก่ผู้ได้บังคับบัญชาในเรื่องเงินเดือนและผลประโยชน์ต่อแทนอื่น(โบนัส)มีการมอบรางวัลให้พนักงานดีเด่นประจำปีนอกจากขั้นพิเศษและต้องสร้างแรงจูงใจและสร้างขวัญ ทัศนคติ ที่ดีในการทำงานให้กับบุคลากร