

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัย และปรากฏผลการวิจัย จนสามารถสรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะในการวิจัย โดยนำเสนอเป็นลำดับ ดังนี้

#### สรุปผล

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ สรุปผลการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.29 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านลักษณะของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 6 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

1.1 ด้านลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถ รองลงมาท่านได้รับมอบหมายอำนาจและหน้าที่อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความรับผิดชอบ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ และข้อสุดท้าย ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความสามารถของท่าน และมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง

จำนวน 1 ข้อ ดังนี้ ท่านคิดว่างานที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และทักษะ

1.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบงานที่มอบหมายให้ท่านปฏิบัติ รองลงมาหน่วยงานของท่านผู้บังคับบัญชามีความใกล้ชิดและเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาหน่วยงานของท่านมีผู้บังคับบัญชาที่มีลักษณะเป็นผู้นำเป็นผู้มองการณ์ไกลและมีความคิดสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ๆ ข้อสุดท้าย หน่วยงานของท่านมีผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้นายคใหม่ สามารถรับการบริหารให้เข้ากับ สถานการณ์ได้ดี และรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ ดังนี้ หน่วยงานของท่านผู้บังคับบัญชาปกครองโดยใช้หลักเหตุผลและยึดหลักความยุติธรรม

1.3 ด้านความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ท่านได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบทำงานที่สำคัญๆ เสมอ รองลงมา ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ ตลอดเวลา ท่านได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน ข้อสุดท้าย ท่านพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ

1.4 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ หน่วยงานของท่านมีความสามัคคีและให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน รองลงมา เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษาในยามที่ท่านเดือดร้อน เมื่อเกิดความไม่เข้าใจหรือการขัดแย้งกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ต่างฝ่ายได้พยายามปรับความเข้าใจซึ่งกันและกัน ข้อสุดท้าย ท่านได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการทำกิจกรรมต่างๆ และพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ ดังนี้ บรรยากาศการทำงานระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยดี

1.5 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ท่านได้รับการยอมรับในผลงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ปัจจุบันจากผู้บังคับบัญชา รองลงมา เพื่อนร่วมงานยอมรับในตัวท่าน สุดท้าย ตำแหน่งหน้าที่การงาน

ที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันนี้เป็นสิ่งที่มีเกียรติ และได้รับการยกย่องนับถือจากเพื่อนร่วมงาน และบุคคลภายนอก และพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ท่านได้รับการยอมรับนับถือในอาชีพและความสำเร็จของท่านจากครอบครัวญาติพี่น้องและเพื่อนฝูง และข้อสุดท้าย เมื่อปฏิบัติงานที่เสี่ยงอันตรายหรือมีงานเร่งด่วนเพื่อนร่วมงานของท่านจะร่วมปฏิบัติงานด้วยกันจนภารกิจสำเร็จ

1.6 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาให้การส่งเสริมสนับสนุนให้ท่านเพิ่มพูนความรู้ความเชี่ยวชาญในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ รองลงมา การพิจารณาความดีความชอบเป็นไปด้วยความยุติธรรม และพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ท่านคิดว่าเกณฑ์พิจารณาการเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานมีความเหมาะสม รองลงมา หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้พนักงานศึกษาต่อเพื่อปรับปรุงวุฒิการศึกษา และข้อสุดท้าย ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพของท่านและมีความมั่นใจถึงความมั่นคงในอนาคต

1.7 ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ เมื่อท่านทำงานสำเร็จท่านมีความรู้สึกพอใจและภูมิใจในงานของท่านเสมอ รองลงมา ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการตัดสินใจและทำงานได้อย่างเต็มที่ เพื่อนร่วมงานมาขอคำปรึกษาหารือท่านเกี่ยวกับงานเสมอท่านได้รับกำลังใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอไม่ว่าจะทำงานสำเร็จหรือไม่ และข้อสุดท้าย ท่านประสบความสำเร็จในงานที่ต้องรับผิดชอบตามตำแหน่งหน้าที่ของท่าน

1.8 ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญในเรื่องการกำหนดนโยบายและการบริหารงาน รองลงมา หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการบริหารงาน หน่วยงานของท่านมีนโยบายในการดำเนินการที่ชัดเจนและเหมาะสม และข้อสุดท้าย หน่วยงานของท่านมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบงานอย่างเหมาะสม

1.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณา เป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้อมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ หน่วยงานของท่านอยู่สถานที่เหมาะสมการคมนาคมและการติดต่อสะดวก รองลงมา หน่วยงานของท่านมีการติดต่อสื่อสารและการสร้างความเข้าใจในหน่วยงานเป็นไปอย่างดี สถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยและมีสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ สถานที่ทำงานของท่านมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และข้อสุดท้าย บรรยากาศในที่หน่วยงานของท่านอบอุ่น เป็นกันเองและมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

1.10 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ท่านเห็นว่าการปรับขึ้นเงินเดือนในแต่ละปีมีความเหมาะสมรองลงมาคือค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่างๆ มีความสะดวกและรวดเร็ว เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และข้อสุดท้าย เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ

2. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.41 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานในองค์กร รองลงมา ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 1 ข้อ ดังนี้ มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้ายอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรค่านิยมขององค์กร เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

2.1 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ หน่วยงานของท่านมีสวัสดิการที่ดีเพียงพอและเหมาะสมกับบุคลากรทุกคน รองลงมา หน่วยงานของท่านสนับสนุนเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอเมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จท่านปกป้องและรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์



ของหน่วยงานอย่างเต็มที่ สุดท้ายท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับหน่วยงานแม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทน และมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ หน่วยงานของท่านจัดสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าที่พัก ค่าเลี้ยงดูบุตรอย่างเป็นธรรม รองลงมา หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากร ข้อสุดท้าย ท่านพร้อมเสมอที่จะอุทิศแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน

2.2 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากจำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านไม่เคยคิดจะย้ายหรือลาออกไปทำงานที่อื่น รองลงมา ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้ และมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางจำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ท่านเชื่อมั่นว่าการทำงานอยู่ที่หน่วยงานนี้จะทำให้ท่านมีความสุขในการทำงานและจะมีโอกาสก้าวหน้ารองลงมาท่านคิดว่าท่านคิดถูกแล้วที่เลือกมาทำงานในหน่วยงานนี้และจะทำงานที่นี่ให้นานที่สุด

2.3 ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้ายอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ท่านมักจะพูดถึงหน่วยงานของท่านในคำบอกให้ผู้อื่นฟังเสมอ รองลงมา หน่วยงานของท่านสร้างแรงบันดาลใจให้ท่านมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมขององค์กรเป็นสิ่งที่ท่านเห็นด้วยและยอมรับ ข้อสุดท้าย ท่านคิดว่าการบริหารงานและเป้าหมายขององค์กรเหมาะสมดีแล้ว

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่าโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน ดังนี้ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และพบว่าอยู่ในระดับต่ำ จำนวน 9 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านนโยบายและการบริหาร พิจารณาเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

3.1 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้ายอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้ายอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับต่ำ จำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

3.2 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานในองค์การ โดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับต่ำ จำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง ด้านการยอมรับนับถือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป โดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับต่ำ คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยเป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาล ตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วยแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการ

ปกครองบังคับบัญชาด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง ส่วนความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย การมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้ายอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ การมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานในองค์การ และการมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

1. จากแบบสอบถามปลายเปิดโดยกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 87 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดทั้งสิ้น 54 คน คิดเป็นร้อยละ 62.00 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด พบว่าส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า งานที่ปฏิบัติยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ควรมีกิจกรรมร่วมกับชุมชนบ่อย ๆ เพื่อให้สังคมยอมรับในการทำงาน

1.3 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ควรมีการกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานอย่างทั่วถึง เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน

1.4 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พบว่า ควรสนับสนุนให้พนักงานมีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และควรส่งเสริมให้เข้าร่วมอบรม หรือศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาตนเอง

1.5 ด้านลักษณะของงาน พบว่า ควรมีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง และควรจัดคนให้เหมาะกับงาน

1.6 ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า ควรกำหนดนโยบาย แนวทางการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจน และควรเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

1.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า การสั่งงานควรอยู่ภายใต้กฎระเบียบหรือข้อบังคับของหน่วยงาน และเป็นไปตามขั้นตอน ไม่ก้าวก่ายหน้าที่และสายการบังคับบัญชา ควรมีกฎิสภาพุ่นนวลเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน และควรมีความยุติธรรมต่อพนักงานไม่ควรเหลื่อมล้ำในแต่ละระดับชั้น

1.8 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น พบว่า ผู้บังคับบัญชาควรวางตัวให้นำเลื่อมใสศรัทธาเป็นกันเองเข้าใจผู้อื่น

1.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า หน่วยงานควรมีอาคารสถานที่ที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน

1.10 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวคู่ พบว่า ควรพิจารณาค่าตอบแทน การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการที่ได้รับให้มีความเหมาะสม และการเลื่อนขั้นตำแหน่งควร พิจารณาจากความสามารถ และผลงาน ไม่ควรใช้ความชอบส่วนตัว

1.11 มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้ายอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ พบว่า ควรส่งเสริมและสร้างจิตสำนึกให้รู้สึกรักในสถานที่ เช่นดูแลพนักงานเหมือนญาติ พี่น้อง

1.12 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน ในองค์การ พบว่า ผู้บริหารควรหมั่นให้กำลังใจพนักงานอย่างสม่ำเสมอ

1.13 มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ ต่อไป พบว่า ควรให้ความสำคัญแก่ผู้ได้บังคับบัญชาในเรื่องเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น (โบนัส) โดยกำหนดให้ได้รับตามสิทธิที่พึงได้ และควรมีการมอบรางวัลให้พนักงาน ดีเด่นประจำปีนอกจากขั้นพิเศษ

2. วิเคราะห์แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 6 คน มีประเด็นข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

## 2.1 แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.1.1 ด้านความสำเร็จของทำงาน พบว่า ความสำเร็จย่อมเกิดขึ้นได้ถ้า มีความกระตือรือร้นที่จะแสวงความรู้ใหม่ๆ รวมทั้งต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ต้องสนุก กับงานที่ทำ ต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง ต้องมีความซื่อสัตย์ เป็นคนดี มีน้ำใจ

2.1.2 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ต้องรับฟังอย่างความคิดเห็นของ คนอื่น ไม่อิจฉาริษยา มีความซื่อสัตย์ เป็นคนดี มีน้ำใจ มีความอ่อนน้อมถ่อมตน มีความ รับผิดชอบต่องานที่ทำให้เกียรติผู้อื่น โดยไม่มีชั้นวรรณะ

2.1.3 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า การมอบหมายงานให้รับผิดชอบ จะต้องเป็นงานที่กำหนดรายละเอียดไว้อย่างชัดเจน ความรับผิดชอบที่ตรงกับความสนใจ และความถนัด มอบหมายงานให้กับผู้ที่เหมาะสมมีประสบการณ์ มีความเข้าใจในระบบงาน

2.1.4 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ผู้บริหารควรให้ ความสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงานโดยเท่าเทียมกัน และ



ยุติธรรม จะต้องมีโอกาสในการพิจารณาความดีความชอบที่เป็นธรรมไม่ลำเอียง ไม่พึงเห็นผู้ได้บังคับบัญชาเป็นเครื่องจักรหรือเป็นคนเกียจคร้าน

2.1.5 ด้านลักษณะของงาน พบว่า ผู้บริหารจะต้องวางแผนการดำเนินการที่ดี มีการแบ่งสรรและมอบหมายงานอย่างเหมาะสม ทำทายความสามารถ และจะต้องรู้จักใช้ “คน” ให้มีความเหมาะสมกับงาน

2.1.6 ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า ผู้บริหารต้องบริหารงานแบบมีส่วนร่วม รู้กฎ ระเบียบ ใช้เทคโนโลยีเป็น สนับสนุนบุคลากร ตั้งเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน กำหนดนโยบาย วางแผน และตัดสินใจเกี่ยวกับการแก้ปัญหา ควรปรับปรุงการให้บริการประชาชน ลดภาระ และอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน เสริมสร้างจิตสำนึกในการให้บริการที่ดี

2.1.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ผู้บริหารควรยึดมั่นในกฎระเบียบ วินัย อย่างเคร่งครัด เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารมีความเป็นธรรม ให้คำชมเชยในโอกาสที่เหมาะสม เปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ต้องส่งเสริมและให้โอกาสในการพัฒนาอย่างเต็มที่ ผู้บริหารต้องสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับและลูกน้อง

2.1.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า ต้องใจกว้างเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เข้ากับบุคคลอื่น ได้ดี มีความเป็นธรรมไม่มีอคติกับพนักงาน

2.1.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อการทำงาน ทำให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ต้องสะอาด และมีเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมต่อการใช้งาน

2.1.10 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล พบว่า เงินเดือน เป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของพนักงาน และผลประโยชน์ต่างๆที่ผู้ปฏิบัติงานควรที่จะได้รับ ซึ่งประกอบด้วยบริการให้บริการต่างๆ เช่น การรักษาพยาบาล และสวัสดิการที่อยู่อาศัย เงินค่าตอบแทนพิเศษ (เงินโบนัส) เป็นต้น นอกจากนั้นผู้บริหารควรที่จะมีโอกาสในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยุติธรรม และไม่ลำเอียง

## 2.2 แนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร

2.2.1 มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้ายอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า เป้าหมายและค่านิยมของหน่วยงานเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้หน่วยงานประสบผลสำเร็จ หน่วยงานต้องกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีการสร้างค่านิยมของหน่วยงานที่ดี สร้างจิตสำนึกให้รู้สึกรักในสถานที่ เช่น คูแลพนักงานเหมือนญาติพี่น้อง ฝ่ายบริหารควรสร้างความสัมพันธ์ สร้างความรู้สึกเป็นพี่-น้องมากกว่านายจ้างลูกจ้าง และมีความยุติธรรม

2.2.2 มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานในองค์กร พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ทักษะ การพิจารณาค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการมีความเป็นธรรม มีการให้กำลังใจ พนักงานอย่างสม่ำเสมอ และควรให้ความสำคัญกับระบบการพิจารณาความคิดเห็นความชอบ และต้องมีวิธีการเสริมสร้างความผูกพันของคนในหน่วยงาน ไม่มีความลำเอียง

2.2.3 มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป พบว่า ผู้บริหารควรสร้างความสัมพันธ์และความรู้สึกที่ดีกับบุคลากร ควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรม พัฒนาความรู้ทักษะให้ความสำคัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องเงินเดือนและผลประโยชน์ต่อแทนอื่น (โบนัส) มีการมอบรางวัลให้พนักงานดีเด่นประจำปีนอกจากขั้นพิเศษ และต้องสร้างแรงจูงใจและสร้างขวัญทัศนคติที่ดีในการทำงานให้กับบุคลากร

### อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับสูง**

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับมากเพียง 4 ด้าน ดังนี้ ด้านลักษณะของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความรับผิดชอบและด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นทั้งนี้

อาจเป็นเพราะว่า ลักษณะของงานที่ทำเป็นงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ เปิดโอกาสให้  
 ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ การได้รับมอบอำนาจและหน้าที่สอดคล้อง  
 กับความรับผิดชอบ และเหมาะสมกับความสามารถของบุคคล มีการมอบหมายงานใหม่ ๆ  
 ให้ทำอยู่เสมอ ประกอบกับหน่วยงานและเพื่อนร่วมงานต่างให้ความช่วยเหลือและความ  
 ร่วมมือกันเป็นอย่างดี มีบรรยากาศในการทำงานเป็นไปด้วยดี เมื่อเกิดความไม่เข้าใจกันหรือ  
 ขัดแย้งกันต่างฝ่ายต่างพยายามปรับตัวเข้าหากัน อีกทั้งผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและ  
 รับผิดชอบงานที่มอบหมายให้ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชามีความใกล้ชิดเป็นกันเอง มีลักษณะเป็น  
 ผู้นำมองการณ์ไกล และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ จึงมีผลให้มีระดับแรงงูใจใน  
 การปฏิบัติงานในระดับมาก แต่ในขณะที่เดียวกันพนักงานมีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม  
 อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 6 ด้าน ดังนี้ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า  
 ในตำแหน่งงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อม  
 ในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานรู้สึก  
 ว่าไม่ได้รับการยกย่องนับถือจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลภายนอกเท่าที่ควร ประกอบกับ  
 พนักงานมีความรู้สึกว่าการเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานยังมีความไม่ยุติธรรม การส่งเสริมให้  
 พนักงานศึกษาต่อเพื่อให้มีโอกาสก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพมีน้อย งานที่ทำไม่ประสบ  
 ผลสำเร็จเท่าที่ควรผู้บังคับบัญชามองให้กำลังใจผู้ได้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้  
 พนักงานมีความรู้สึกภูมิใจในงาน อีกทั้งการกำหนดนโยบายไม่ชัดเจนให้ความสำคัญเกี่ยวกับ  
 การกำหนดนโยบายและการบริหาร เปิดโอกาสให้พนักงานร่วมแสดงความคิดเห็นในการ  
 กำหนดนโยบายน้อย ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน การติดต่อคมนาคม ไม่ค่อยสะดวก  
 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล พนักงานมีความรู้สึกว่าควรมีการจ่ายเงินรางวัล  
 (โบนัส) ประจำปีให้กับพนักงานเหมือนองค์กรอื่น ๆ ที่ใกล้เคียงเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ  
 จากเหตุผลที่กล่าวมาจึงส่งผลให้พนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัด  
 กาฬสินธุ์ มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัย  
 ของ ธนวัฒน์ ตั้งวงษ์เจริญ (2539 : 105) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงงูใจในการ  
 ปฏิบัติงานของตำรวจชั้นสัญญาบัตร พบว่าระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของตำรวจ  
 ชั้นสัญญาบัตรอยู่ในระดับปานกลางสอดคล้องกับปิยนุช นรินทร์ (2545 : 112) ที่ได้ศึกษา  
 แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรุงศรีอยุธยาจำกัด (มหาชน) เขต17 พบว่า พนักงาน  
 ส่วนใหญ่มีระดับแรงงูใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่ไม่สอดคล้องกับ อรุณรัตน์ อัมรัง  
 (2550 : 75) ที่ได้ศึกษาแรงงูใจการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วน

ตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคามโดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และไม่สอดคล้องกับวารกรณ์ คำเพชรดี (2552 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่อุบลราชธานี ผลการศึกษา พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่อุบลราชธานี โดยภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

## สมมุติฐานที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย

อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับสูง

ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือยอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่า พนักงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานในองค์การ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไปมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การจัดสวัสดิการของหน่วยงานมีความเหมาะสม มีเครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอ จึงส่งผลให้พนักงานเต็มใจที่จะทุ่มเทในการทำงาน จึงเกิดความภูมิใจในการทำงานและไม่คิดที่จะย้ายหรือออกจากงาน แต่ในขณะเดียวกัน ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้ายอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลางทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานรู้สึกว่ามีผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานน้อย จากเหตุผลที่กล่าวมาจึงส่งผลให้พนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติ ชาตรีตานนท์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทไทยโอเลฟินส์ จำกัด พบว่า ระดับความผูกพันของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับไพศาล สุวรรณธาดา (2541 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลตำรวจ ผลของการศึกษาค้นคว้า พบว่าความผูกพันของบุคลากรต่อ โรงพยาบาลตำรวจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับอรพินท์ สุขสถาพร (2542 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีกรมส่งเสริมการเกษตร ผลการวิจัย พบว่าข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง สอดคล้องกับดาวรรณ อ่วมอ่อง (2542 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง

ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรประจำของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการและบุคลากรประจำของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่ไม่สอดคล้องกับ สุภาสินี วิเชียร (2543 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักหอสมุดกลางมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักหอสมุดกลางรวมทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับสูง

### สมมุติฐานที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ

องค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบสมมุติฐาน โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กัน ( $r = .034$ ) ผลการวิจัยเป็นไปไม่ตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของณัฐยา ไพโรสงบ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานผลิตอาหารว่างแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และมีพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระดับสูง 2) แรงจูงใจในการทำงาน โดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และ 3) ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แต่ด้านการคงอยู่กับองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับมีพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

### ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้จากผลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถในการตัดสินใจและทำงานได้อย่างเต็มที่ ควรมอบหมายงานให้มีความ



เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ควรได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาเสมอไม่ว่าจะทำงานสำเร็จหรือไม่ เช่น การกล่าวชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ เมื่อปฏิบัติงานที่เสี่ยงอันตรายหรือมีงานเร่งด่วน เพื่อนร่วมงานควรจะร่วมปฏิบัติงานด้วยกันจนภารกิจสำเร็จ และตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เป็นสิ่งที่มีเกียรติ ควรได้รับการยกย่องนับถือจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลภายนอก ควรได้รับการยอมรับนับถือในอาชีพ และความสำเร็จจากครอบครัวญาติพี่น้องและเพื่อนฝูง และควรมีกิจกรรมร่วมกับชุมชนบ่อย ๆ เพื่อให้สังคมยอมรับในการทำงาน

1.3 ด้านความรับผิดชอบ ควรส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ มีการกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานอย่างทั่วถึง เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน

1.4 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ควรให้พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และมีความมั่นใจถึงความมั่นคงในอนาคต เช่น สนับสนุนให้พนักงานมีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และส่งเสริมให้เข้าร่วมอบรมหรือศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาตนเอง

1.5 ด้านลักษณะของงาน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายควรมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน ควรเปิดโอกาสให้พนักงานใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง และควรจัดคนให้เหมาะกับงาน

1.6 ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้บริหารควรมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบงานอย่างเหมาะสม ผู้บริหารควรกำหนดนโยบาย แนวทางการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจน และเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

1.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรปกครองโดยใช้หลักเหตุผล และยึดหลักความยุติธรรม การสั่งงานควรอยู่ภายใต้กฎระเบียบหรือข้อบังคับของหน่วยงาน และเป็นไปตามขั้นตอน ไม่ก้าวล่วงหน้าที่และสายการบังคับบัญชา ควรมีกริยาสุภาพนุ่มนวลเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน และควรมีความยุติธรรมต่อพนักงานไม่ควรเหยียดหยามในแต่ระดับชั้น

1.8 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ควรส่งเสริมให้พนักงานสร้างบรรยากาศการทำงานกับเพื่อนร่วมงานให้เป็นไปด้วยดี ควรส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรร่วมมือกันในการทำกิจกรรมต่างๆ ผู้บังคับบัญชาควรวางตัวให้น่าเลื่อมใสศรัทธา เป็นกันเอง

1.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรมีการสร้างบรรยากาศในหน่วยงานให้อบอุ่นเป็นกันเองและมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ส่วนที่ทำงานควรมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอ อีกทั้งควรจัดหาอาคารสถานที่ให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

1.10 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล เงินเดือนที่ได้รับควรมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ ควรเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่างๆ มีความสะดวกและรวดเร็ว มีการพิจารณาค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการที่ได้รับให้มีความเหมาะสม และการเลื่อนขั้นตำแหน่งควรพิจารณาจากความสามารถและผลงาน ไม่ควรใช้ความชอบส่วนตัว

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยปัจจัยแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานที่มีผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์

2.2 ควรมีการวิจัยปัจจัยแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในการทำงาน ที่มีผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์

2.3 ควรมีการวิจัยปัจจัยแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารในการทำงานที่มีผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์