

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ  
บุคลากรเทศบาลตำบลในเมือง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น<sup>1</sup>  
FACTORS AFFECTING PERFORMANCE OF PERSONNEL IN  
NAI MUANG MUNICIPALITY, BAN PHAI DISTRICT,  
KHON KAEN PROVINCE.

นนท์วัฒน์ สิริสมบัติ<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเมือง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น ประชากรตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของเทศบาลตำบลในเมือง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ แบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเมือง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบรรจุเป้าหมาย มีระดับความคิดเห็นสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสามารถและทักษะของบุคคล ถัดมาคือ ด้านความสามัคคี และด้านสภาพแวดล้อมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำที่สุด ส่วนตัวแปรอิสระปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเมือง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วยด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ ด้านความก้าวหน้าและความสำเร็จในชีวิต ด้านความต้องการทางสังคม และด้านความต้องการยกย่อง และยอมรับนับส่วนตัวแปรอิสระปัจจัยด้านความผูกพันมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเมือง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ด้านความผูกพันด้านจิตใจ ด้านค่านิยม ด้านความจงรักภักดี และด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

<sup>1</sup>บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเมือง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น

<sup>2</sup> นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดจังหวัดขอนแก่น มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## ABSTRACT

This research is a quantitative research. The objective is to study the factors that affect the performance of personnel in Nai Muang Municipality, Ban Phai District, Khon Kaen Province: 100 personnel from Nai Muang Municipality, Ban Phai District, Khon Kaen Province. The statistical questionnaires used for analysis include percentage, frequency, standard deviation, and multiple regression analysis.

The research found that the overall performance effectiveness of the personnel in Nai Muang Municipality, Ban Phai District, Khon Kaen Province, was rated as high. When considering by aspect, the highest rating was on goal achievement, followed by individual ability and skills, then unity, and the environment was the lowest. The independent variable of motivation factors that influence the performance effectiveness of the personnel in Nai Muang Municipality, Ban Phai District, Khon Kaen Province, was rated as high overall, including responsibility, career advancement and life success, social needs, and the need for praise and personal recognition. The independent variable of commitment factors that influence the performance effectiveness of the personnel of in Nai Muang Municipality, Ban Phai District, Khon Kaen Province, was rated as high overall, including psychological commitment, values, loyalty, and retention. These findings were statistically significant at the 0.05 level.

## ที่มาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีรูปแบบการกระจายอำนาจตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 78 กำหนดว่า "รัฐจะต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจ ในกิจการท้องถิ่นได้เองในการพัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่นและระบบสาธารณสุข ปลอดภัย โครงสร้างพื้นฐาน สาธารณเทศในท้องถิ่นให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ วิธีการในการจัดทำบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การคลังและงบประมาณให้เป็นแบบแผน เดียวกัน ซึ่งเทศบาลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่มีความสำคัญมากเพราะเป็นองค์กรที่มี บทบาทอย่างยิ่งในการบำบัดทุกข์บำรุงสุขและสร้างความเจริญต่าง ๆ ให้แก่ประชาชนในเขตชุมชนเมืองที่มี การขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (คณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ, 2560 : ออนไลน์) การปกครอง ส่วนท้องถิ่นดังกล่าวเป็นการกระจายอำนาจ (Decentralization) เพื่อให้เหมาะกับการปฏิบัติงานของราชการ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เนื่องจากประชาชนในท้องถิ่นย่อมรู้ปัญหาและความต้องการของท้องถิ่นได้ดี (นันทวัฒน์ บรมานันท์, 2555 : 34) ดังนั้น แนวความคิดในการกระจายอำนาจการบริหารการปกครอง ให้ประชาชนในท้องถิ่น จึงเกิดขึ้นเพื่อแบ่งเบาภาระหน้าที่ของรัฐบาล สามารถตอบสนองความต้องการ ของคนในท้องถิ่นได้อย่างทั่วถึง รวดเร็ว และตรงกับความเป็นจริงที่ชุมชนต้องการ การบริหารกันเองนั้น มีความสัมพันธ์กันอย่างมากในการกระจายอำนาจการปกครอง หลักการกระจายอำนาจการปกครองนี้

มีเพื่อให้ท้องถิ่นทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้ โดยมีความเป็นอิสระสามารถที่จะตอบสนองความต้องการของพลเมืองในท้องถิ่นได้ (ชวงส์ ฉายะบุตร, 2539: 15)

เทศบาลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีกรูปแบบหนึ่งที่ตั้งขึ้นภายใต้พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 มีอิสระในการปกครองตนเองภายใต้ระเบียบกฎหมายเทศบาลเป็นหน่วยงานที่ทำงานใกล้ชิดกับประชาชนในพื้นที่มากที่สุด มีภารกิจในการดำเนินงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนภายใต้การกำกับติดตามของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของเทศบาลให้มีศักยภาพในการจัดบริการสาธารณะ และการดำเนินงานตามภารกิจเพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้จัดทำเครื่องมือในการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลขึ้นเพื่อให้เทศบาลทราบถึงระดับคุณภาพในการดำเนินงานของตนเอง (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2563) ซึ่งเทศบาลมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล ทำให้ต้องมีการพัฒนามากขึ้น เพื่อรองรับในภารกิจถ่ายโอน และสืบเนื่องจากกระบวนการพัฒนาทำให้ระบบเศรษฐกิจและสังคมขยายตัวขึ้นอย่างรวดเร็ว มีกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ซับซ้อนขึ้น มีการลงทุนมากขึ้น มีปริมาณการหมุนเวียนของเงิน และการจ้างงาน ทั้งนี้ บทบาทหน้าที่ของเทศบาลค่อนข้างจะมีมาก และสลับซับซ้อนตามระดับความเจริญของชุมชน เทศบาลนั้นเริ่มจากเทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร

ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ส่วนใหญ่เกิดจากการมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี สามารถบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรให้มีความรู้ ความสามารถ และมีความพร้อมที่จะเอื้อประโยชน์ให้องค์กรดำเนินภารกิจต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคนดี มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงานและเมื่อคัดสรรให้บุคลากรเหล่านี้เข้ามาอยู่ในองค์กรแล้ว งานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องดูแลฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้น ที่ทันสมัยสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง บุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างมาก โดยเฉพาะคุณภาพของบุคลกรนับเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติที่มีคุณภาพ ตัวบุคลากรนั้นเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนระบบการดำเนินงานให้เป็นไปตามทิศทางที่องค์กรกำหนด นอกจากนั้นบุคลากรยังเป็นปัจจัยในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดี และการมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ และมีความจงรักภักดีอยู่ภายในองค์กรนั้น ถือเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อหน่วยงานราชการ เพราะบุคลากรเหล่านั้นเป็นปัจจัยที่จะช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปถึงจุดหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ง่ายขึ้น เช่นเดียวกันหากเทศบาลจะมีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพได้นั้นจะต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ ซึ่งเป็นศาสตร์ที่ว่าด้วยการจัดสรรทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด บุคลากรในองค์กรเป็นเสมือนทรัพย์สินประเภทหนึ่งขององค์กรที่ต้องได้รับการดูแลเอาใจใส่ จ่ายค่าตอบแทน ให้รางวัล และสวัสดิการ (วนิดา วาดิเจริญ, อธิวัฒน์ กาญจนวนิชย์กุล และสมบัติทิฆทรัพย์, 2556) พัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ

เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งองค์กรต้องสร้างความผูกพันให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดี และมีการเสริมสร้างแรงจูงใจด้วย

เทศบาลตำบลในเมือง ตามประกาศของกระทรวงมหาดไทย และเมื่อวันที่ 17 กันยายน 2555 เทศบาลได้ปรับขนาดเป็นเทศบาลขนาดกลาง ตามมติ กทจ. ขอนแก่น จากการขยายตัวของเทศบาล และชุมชน ทำให้เทศบาลตำบลในเมือง มีภารกิจที่ต้องปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ในการให้บริการแก่ท้องถิ่น เพื่อให้ครอบคลุมการให้บริการสาธารณะเกือบทุกประเภท แต่เนื่องจากการบริหารงานประสบปัญหาด้านบริการสาธารณะที่เพิ่มมากขึ้น บทบาทหน้าที่ของเทศบาลมีค่อนข้างมาก และสลับซับซ้อนตามระดับความเจริญของพื้นที่ในเขตเทศบาล ประกอบปัญหาด้านการปฏิบัติงานที่ขาดความยืดหยุ่นและจำนวนบุคลากรที่ไม่เพียงพอต่อการทำงานส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้น ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในองค์กร เพราะบุคลากรขององค์กรถือเป็นแกนหลักในการขับเคลื่อนการดำเนินงานในองค์กรประสบความสำเร็จ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับการบริหารผลการปฏิบัติงาน โดยการพัฒนาความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมถึงปรับปรุงและพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนการพัฒนาเทศบาลตำบลในเมือง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร ได้แก่ ประชาชนที่เข้ามาใช้บริการ บุคลากรภายในองค์กรและสังคม

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเมือง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น ตามสภาพความเป็นจริง โดยเลือกศึกษาจากปัจจัยด้านแรงจูงใจ และความผูกพันที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลการศึกษาไปประกอบการพิจารณาหาแนวทางเสริมสร้างประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเมือง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น ต่อไป

### คำถามการวิจัย

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเมือง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น เป็นอย่างไร
2. แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเมือง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น หรือไม่
3. ความผูกพันมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเมือง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น หรือไม่

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเมือง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น

2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเมือง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น

3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความผูกพันที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเมือง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น

### สมมุติฐานงานวิจัย

1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเมือง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น

2. ปัจจัยด้านความผูกพันมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเมือง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น

### ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเมือง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### ตัวแปรต้น

##### แรงจูงใจ

1. ความต้องการทางสังคม
2. ความต้องการการยกย่องนับถือ
3. ความก้าวหน้าและความสำเร็จในชีวิต
4. ความรับผิดชอบที่ได้รับ

##### ความผูกพัน

1. ความผูกพันด้านจิตใจ
2. ความจงรักภักดี
3. ความผูกพันด้านการคงอยู่
4. ค่านิยม

#### ตัวแปรตาม

##### ประสิทธิผล

1. การบรรลุวัตถุประสงค์
2. ความสามารถและทักษะ
3. สภาพแวดล้อม
4. ความสามัคคี

## ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเมือง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น” มีวิธีการวิจัย ดังนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ บุคลากรของเทศบาลตำบลในเมือง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น จำนวน 100 คน

1.2 กลุ่มประชากร คือ บุคลากรของเทศบาลตำบลในเมือง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น จำนวน 100 คน วิธีการเก็บ 100 % ของเทศบาลตำบลในเมือง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น

### 2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรต้น ลำดับที่ 1 คือ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบไปด้วย

1. ความต้องการทางสังคม
2. ความต้องการการยกย่องนับถือ
3. ความก้าวหน้าและความสำเร็จในชีวิต
4. ความรับผิดชอบที่ได้รับ

ตัวแปรต้น ลำดับที่ 2 คือ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ประกอบไปด้วย

1. ความผูกพันด้านจิตใจ
2. ความจงรักภักดี
3. ความผูกพันด้านการคงอยู่
4. ค่านิยม

ตัวแปรตาม ลำดับที่ 3 คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบไปด้วย

1. การบรรลุวัตถุประสงค์
2. ความสามารถและทักษะ
3. สภาพแวดล้อม
4. ความสามัคคี

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเมือง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้รูปแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแบ่งออกเป็น 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิดซึ่งเป็นแบบสอบถามที่มีหลาย คำตอบให้เลือกเป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง แบบสอบถามลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวนทั้งสิ้น 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลในเมือง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลในเมือง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านความผูกพันในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลในเมือง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามปลายเปิดที่ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถออกความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมได้ จำนวน 4 ข้อ

#### 4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 นำแบบสอบถามฉบับร่างที่เรียบร้อยแล้ว ไปตรวจสอบโดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจสอบเบื้องต้นในด้านความเที่ยงตรงตามข้อมูลว่าตรงกับเนื้อหาตามแนวคิดที่ใช้ในกรอบวิจัยหรือไม่

4.2 การตรวจสอบความเชื่อถือ (Reliability) ผู้ศึกษาได้ ทำการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาไปทำการทดสอบ (Pilot test) จำนวน 30 ชุดกับ กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรเทศบาลตำบลในเมือง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น เพื่อตรวจสอบว่าคำถามสามารถสื่อความหมาย ตรงตามความต้องการและมีความเหมาะสมหรือไม่ จากนั้นจึงนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูปการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัก (Cronbach' Alpha Coefficient)

ในการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัก ได้ค่าดังนี้

1. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลในเมือง มีค่าความเชื่อมั่น = 0.963

2. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลในเมือง มีค่าความเชื่อมั่น = 0.983

3. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลในเมือง มีความเชื่อมั่น = 0.956

4. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลในเมือง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น มีความเชื่อมั่น = 0.972

#### 5. การเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

1. ผู้วิจัยขอหนังสืออนุญาตเพื่อยื่นขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลการวิจัย โดยขอความอนุเคราะห์จากนายกเทศมนตรีตำบลในเมือง เพื่อขอเข้าเก็บข้อมูลกับบุคลากรเทศบาลตำบลในเมือง ผู้เป็นกลุ่มเป้าหมายหรือกลุ่มตัวอย่างในการขอข้อมูลและตอบแบบสอบถาม

2. เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรจำนวน 100 คน แล้วดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อประมวลผลต่อไป

## 6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ผู้ศึกษาจะเสนอข้อมูลออกเป็น 2 รูปแบบ ดังนี้

1. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยการหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential statistic) คือการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจะใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยใช้สูตรการถดถอยพหุคูณ Multiple linear Regression ในโปรแกรมสำเร็จรูป ที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติที่ 0.05

### ผลการศึกษา

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 54 มีอายุระหว่าง 41 ถึง 50 ปี ร้อยละ 40 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 49 ตำแหน่งงานพนักงานจ้างเหมาบริการ ร้อยละ 54 มีอายุงานตั้งแต่ 11 - 20 ปี ร้อยละ 47

2. การวิเคราะห์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเมือง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย การบรรลุเป้าหมาย ความสามารถและทักษะของบุคคล สภาพแวดล้อม ความสามัคคี แสดงผลตามตาราง ดังนี้

ปัจจัยด้านประสิทธิผลในภาพรวม	ระดับความคิดเห็น		แปลผล	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
การบรรลุเป้าหมาย	4.4	.557	มากที่สุด	1
ความสามารถและทักษะของบุคคล	4.21	.585	มากที่สุด	2
สภาพแวดล้อม	3.85	.664	มาก	4
ความสามัคคี	4.10	.669	มาก	3
รวม	4.14	.494	มาก	

ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเมือง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.14$ , S.D. = .494) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบรรลุเป้าหมาย มีระดับความคิดเห็นสูงที่สุด ( $\bar{X} = 4.4$ , S.D. = .557) รองลงมาคือ ด้านความสามารถและทักษะของบุคคล ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = .585) ถัดมาคือ ด้านความสามัคคี ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D. = .669) และด้านสภาพแวดล้อม ( $\bar{X} = 3.85$ , S.D. = .664) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำที่สุด

3. การวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเมือง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย ความต้องการทางสังคม ความต้องการยกย่องและยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าและความสำเร็จในชีวิต ความรับผิดชอบที่ได้รับ แสดงผลตามตาราง ดังนี้



ปัจจัยด้านแรงจูงใจในภาพรวม	ระดับความคิดเห็น		แปลผล	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
ความต้องการทางสังคม	4.09	.585	มาก	3
ความต้องการยกย่องและยอมรับนับถือ	4.08	.674	มาก	4
ความก้าวหน้าและความสำเร็จในชีวิต	4.23	.587	มากที่สุด	2
ความรับผิดชอบที่ได้รับ	4.24	.546	มากที่สุด	1
รวม	4.16	.514	มาก	

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเมือง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.16$ , S.D. = .514) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ มีระดับความคิดเห็นสูงที่สุด ( $\bar{X} = 4.24$ , S.D. = .546) รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าและความสำเร็จในชีวิต ( $\bar{X} = 4.23$ , S.D. = .587) ถัดมาคือ ด้านความต้องการทางสังคม ( $\bar{X} = 4.09$ , S.D. = .585) และด้านความต้องการยกย่องและยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 4.08$ , S.D. = .674) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำที่สุด

4. การวิเคราะห์ปัจจัยด้านความผูกพันในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเมือง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความจงรักภักดี ความผูกพันด้านการคงอยู่ ค่านิยม แสดงผลตามตารางดังนี้

ปัจจัยด้านความผูกพันในภาพรวม	ระดับความคิดเห็น		แปลผล	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
ความผูกพันด้านจิตใจ	4.17	.642	มาก	1
ความจงรักภักดี	4.06	.697	มาก	3
ความผูกพันด้านการคงอยู่	3.99	.674	มาก	4
ค่านิยม	4.15	.633	มาก	2
รวม	4.09	.603	มาก	

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเมือง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.09$ , S.D. = .603) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความผูกพันด้านจิตใจ มีระดับความคิดเห็นสูงที่สุด ( $\bar{X} = 4.17$ , S.D. = .642) รองลงมาคือ ด้านค่านิยม ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = .633) ถัดมาคือ ด้านความจงรักภักดี ( $\bar{X} = 4.06$ , S.D. = .697) และด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ ( $\bar{X} = 3.99$ , S.D. = .674) มีความคิดเห็นอยู่ใน ระดับต่ำที่สุด

#### 5. ผลการทดสอบสมมติฐานของงานวิจัย

สมมุติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเมือง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเมือง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น		ระดับความสัมพันธ์
	Correlation (R)	Sig (2-tailed)	
ความต้องการทางสังคม	.692	.000*	สูง
ความต้องการการยกย่องนับถือ	.588	.000*	ปานกลาง
ความก้าวหน้าและความสำเร็จในชีวิต	.569	.000*	ปานกลาง
ความรับผิดชอบที่ได้รับ	.636	.000*	สูง
<b>*หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2-tailed)</b>			

ผลวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างตัวแปรจะใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Multiple linear Regression ในโปรแกรม SPSS ที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติที่ 0.05 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรในแต่ละปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเมือง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น ผลวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์พบว่า ความต้องการทางสังคม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด ( $R = .692$ ) รองลงมาคือ ความรับผิดชอบที่ได้รับ ( $R = .636$ ) ความต้องการการยกย่องนับถือ ( $R = .588$ ) และน้อยที่สุดคือ ความก้าวหน้าและความสำเร็จในชีวิต ( $R = .569$ ) ซึ่งความต้องการทางสังคม และความรับผิดชอบที่ได้รับ มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่ระดับความสัมพันธ์สูง ส่วนความต้องการการยกย่องนับถือ และความก้าวหน้าและความสำเร็จในชีวิต มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่ระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเมือง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ดังนั้นสมมติฐานการวิจัยที่ 1 (ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ค่า R เท่ากับ .767) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเมือง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านความผูกพันมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเมือง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น

ปัจจัยด้านความผูกพัน	ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเมือง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น		ระดับความสัมพันธ์
	Correlation (R)	Sig (2-tailed)	

ความผูกพันด้านจิตใจ	.761	.000*	สูง
ความจงรักภักดี	.719	.000*	สูง
ความผูกพันด้านการคงอยู่	.661	.000*	สูง
ค่านิยม	.732	.000*	สูง
<b>*หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2-tailed)</b>			

ผลวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างตัวแปรจะใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Multiple linear Regression ในโปรแกรม SPSS ที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติที่ 0.05 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรในแต่ละปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเมือง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น ผลวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด ( $R = .761$ ) รองลงมาคือ ความจงรักภักดี ( $R = .719$ ) ค่านิยม ( $R = .732$ ) และน้อยที่สุดคือ ความผูกพันด้านการคงอยู่ ( $R = .661$ ) ซึ่งทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่ระดับความสัมพันธ์สูงที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเมือง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น ที่ระดับนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ดังนั้นสมมุติฐานการวิจัยที่ 2 (ส่วนประสมทางการตลาด ค่า R เท่ากับ .814) ปัจจัยด้านความผูกพันมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเมือง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

## สรุปผลและอภิปรายผล

### 1. สรุปผล

จากการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 54 อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 40 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49 ส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้างเหมาบริการ คิดเป็นร้อยละ 54 และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานระหว่าง 11 - 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 47

จากการวิเคราะห์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน พบว่า ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเมือง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบรรลุเป้าหมาย มีระดับความคิดเห็นสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสามารถและทักษะของบุคคล ถัดมาคือ ด้านความสามัคคี และด้านสภาพแวดล้อม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำที่สุด

จากการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจ พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเมือง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ มีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าและความสำเร็จในชีวิต ถัดมากคือ ด้านความต้องการทางสังคม และด้านความต้องการยกย่องและยอมรับนับถือ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำที่สุด

จากการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความผูกพัน พบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเมือง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความผูกพันด้านจิตใจ มีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือ ด้านค่านิยม ถัดมากคือ ด้านความจงรักภักดี และด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำที่สุด

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความต้องการทางสังคม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด ( $R = .692$ ) รองลงมาคือ ความรับผิดชอบที่ได้รับ ( $R = .636$ ) ความต้องการการยกย่องนับถือ ( $R = .588$ ) และน้อยที่สุดคือ ความก้าวหน้าและความสำเร็จในชีวิต ( $R = .569$ ) ซึ่งความต้องการทางสังคม และความรับผิดชอบต่อที่ได้รับ มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่ระดับความสัมพันธ์สูง ส่วนความต้องการการยกย่องนับถือ และความก้าวหน้าและความสำเร็จในชีวิต มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่ระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเมือง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น ที่ระดับนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการพิสูจน์สมการพบว่า ค่า  $F = 33.944$  ค่า  $Sig = .000$  ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญของการทดสอบ คือ 0.05 ดังนั้น ปฏิเสธสมมติฐานหลัก รับสมมติฐานรอง นั่นคือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเมือง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความผูกพันด้านจิตใจ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด ( $R = .761$ ) รองลงมาคือ ความจงรักภักดี ( $R = .719$ ) ค่านิยม ( $R = .732$ ) และน้อยที่สุดคือความผูกพันด้านการคงอยู่ ( $R = .661$ ) ซึ่งทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่ระดับความสัมพันธ์สูงที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเมือง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น ที่ระดับนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการพิสูจน์สมมติฐานพบว่า ค่า  $F = 46.770$  ค่า  $Sig = .000$  ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญของการทดสอบ คือ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก รับสมมติฐานรอง นั่นคือ ปัจจัยด้านความผูกพันมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเมือง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น

## 2. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเมือง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ มีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าและความสำเร็จในชีวิต ถัดมากคือ ด้านความต้องการทางสังคม และน้อยที่สุดคือ ด้านความต้องการยกย่องและยอมรับนับถือ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรลักษณ์ ปุ่มเป้า (2565) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

ในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า 1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านความผูกพันมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเมือง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความผูกพันด้านจิตใจ มีระดับความคิดเห็นสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านค่านิยม ถัดมาคือ ด้านความจงรักภักดี และน้อยที่สุดคือ ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มัทวัน เลิศวุฒิวงศา (2564) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีในระดับมาก

## ข้อเสนอแนะในการวิจัย

### 1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบายให้บุคลากรปฏิบัติงานร่วมกัน สร้างพื้นที่พูดคุยกันแบบไม่เป็นทางการเพื่อลดความประหม่าและเป็นการสร้างความสนิทสนมมากขึ้น สร้างกิจกรรมยกย่องบุคลากรดีเด่นในแต่ละเดือน เพื่อให้เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน สร้างแรงจูงใจให้กับผู้บังคับบัญชา โดยยึดหลักความเสมอภาค การเลื่อนระดับและขึ้นเงินเดือนควรเป็นไปอย่างเป็นธรรม เพิ่มสวัสดิการให้บุคลากรมีความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น

2. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในด้านความผูกพันด้านจิตใจให้กับบุคลากร โดยสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และการสื่อสารภายในองค์กรที่ดี เพื่อให้บุคลากรมีความต้องการที่จะทำงานให้กับองค์กรต่อไปด้วยความจงรักภักดีกับองค์กร ซึ่งจะทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

### 2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านความต้องการทางสังคม เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเมือง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น มากที่สุด ฉะนั้นจึงเห็นว่า องค์กรควรมีการจัดกิจกรรมสัมพันธ์ร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันภายในหน่วยงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนมีสิทธิ์ที่จะเสนอความเห็น และผู้บังคับบัญชาควร พิจารณาความเห็นนั้นด้วย ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความเห็นในรูปแบบการนั่งทานกาแฟ พร้อมสอบถามความเป็นอยู่กับผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นกันเอง เพื่อลดความประหม่าและทำให้ผู้บังคับบัญชาเปิดใจ

2. ปัจจัยด้านความผูกพัน ด้านความผูกพันด้านจิตใจ เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเมือง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น มากที่สุด ฉะนั้นจึงเห็นว่า องค์กรควรมีการสร้าง ความผูกพันกับบุคลากร โดยเฉพาะด้านจิตใจ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรมีความจงรักภักดีกับองค์กร โดยการสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

เพื่อให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นรับยอมรับในองค์กร เกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กรต่อไป

### 3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยศึกษาเชิงคุณภาพ ในการสัมภาษณ์บุคลากรของเทศบาลตำบลในเมือง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น เพื่อนำข้อมูลจากความคิดเห็น อุปสรรค ปัญหาต่าง ๆ ที่บุคลากรได้ประสบพบเจอ เพื่อจะได้สะท้อนปัญหาและหาทางแก้ไขได้อย่างตรงจุดยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบทัศนคติที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีพื้นที่ลักษณะการทำงานที่ใกล้เคียงกัน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงประสิทธิผลการปฏิบัติงานในองค์กร

## 7. เอกสารอ้างอิง

คนธรัตน์ อ้นขวัญเมือง. (2563). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร: กรณีศึกษาสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย*. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์.

จิรภา อินจันทร์สุข. (2560). *รูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7*. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 11(1), 22-32.

ชลิดา สรมนิ. (2562). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิจัยและแนวคิดเชิงทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

ชวงส์ ฉายะบุตร. (2539). *การปกครองท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพมหานคร: บริษัทพิมพ์เนชั่นที่ดั่ง เซนเตอร์ จำกัด.

แดนไทย ต๊ะวิไชย. (2561). *แนวทางการจัดการเพื่อเสริมสร้างประสิทธิผลการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดน่าน*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

ทิวาพร พรหมจอม. (2560). *ประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร.

พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา*. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

มัทวัน เลิศวุฒิวงศา. (2564). *ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขต กรุงเทพมหานคร*.

สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อุไรลักษณ์ ปุ่มเป้า. (2565). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

Albrecht, I. S. (2010). *Hand book of Employee Engagement, Perspectives, Issues, Research and Practice*. UK: Edward Elgar Publishing.

Beach, D. S. (1965). *Personnel: Management of people at work*. New York: The MacmillanCo. Ltd.

Burke. (2003). *Employee Engagement Drives Customer Engagement & Business Success*. Ohio: Burke Incorporated.

Campbell, J. P. (1977). *On the Nature of Organizational Effectiveness*. In Goodman, P. S., Pennings, J. M., & associates. *New Perspective on organizational effectiveness*. San Francisco: Jossey-Bass.

Daft, R. L. (2000). *Management (5th ed.)*. Fort Worth: Dryden.

Development Dimensions International Inc. (2009). *Employee Engagement: The Key to Realizing Competitive Advantage*. United States: DDI World.

Gallup Consulting. (2010). *State of the American Workplace Employee Engagement Insights for U.S. Business Leaders*. Washington, D.C.: Gallup.

Hewitt Associates. (2011). *2014 Trends in Global Employee Engagement*. Kingston: Aon Hewitt.

The Gallup Organization. (2006). *Q12 Meta-Analysis*. Washington, D.C: Gallup.

The Institute for Employment Studies. (2004). *The Drivers of Employee Engagement*. Great Britain: Institute for Employment Studies.