

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง  
เทศบาลเมืองเมืองพล ตำบลเมืองพล อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น<sup>1</sup>

FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF MUNICIPAL  
EMPLOYEES, REGULAR EMPLOYEES, AND HIRED EMPLOYEES. MUEANG  
PHON MUNICIPALITY, MUEANG PHON SUBDISTRICT, PHON DISTRICT,  
KHON KAEN PROVINCE

นันทภัค จันบุตราช<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลเมืองเมืองพล ตำบลเมืองพล อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างได้แก่ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน 127 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลเมืองเมืองพล ตำบลเมืองพล อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านความต้องการความสำเร็จ มีระดับความคิดเห็นสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า และด้านการได้รับการยอมรับ น้อยที่สุด คือ ปัจจัยจูงใจ ส่วนตัวแปรอิสระด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ มี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการทางกายภาพ ด้านความต้องการความปลอดภัย ด้านความต้องการทางสังคม และด้านความต้องการชื่อเสียง โดยภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนตัวแปรอิสระด้านภาวะผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความคิด ด้านความคิดสร้างสรรค์ ความฉลาด ด้านการมีส่วนร่วม โดยภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ความผูกพัน , แรงจูงใจ , ภาวะผู้นำ

<sup>1</sup>บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลเมืองเมืองพล ตำบลเมืองพล อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น  
<sup>2</sup>นักศึกษาระดับปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดขอนแก่น มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## ABSTRACT

This research It is quantitative research. The objective is to study factors affecting organizational commitment of municipal employees, regular employees, and hired employees. Mueang Phone Municipality, Mueang Phone Subdistrict, Phone District, Khon Kaen Province Sample groups include: There are 127 municipal employees, regular employees, and hired employees. The tool used in the analysis is a questionnaire. The statistics used in the analysis are percentages, frequency values, and standard deviation values. and multiple regression analysis

The results of the study found that the engagement of municipal employees, regular employees, and hired employees Mueang Phone Municipality, Mueang Phone Subdistrict, Phone District, Khon Kaen Province Overall, it was found that there was a high level of opinion. When classified into each aspect, it was found that need for success has the highest level of opinion, followed by the need for advancement and the aspect of being least accepted is the motivation factor. As for the independent variables of motivation that affect commitment to the organization, there are 5 aspects: the need for success Physical needs Safety needs social needs and the need for fame Overall, it was found that there was a high level of opinion. As for the independent variables of leadership that affect organizational commitment, there are 4 aspects: thinking, creativity, intelligence, and participation. Overall, it was found that there was a high level of opinion. Statistically significant at the 0.05 level.

Keywords: engagement, motivation, leadership

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วสืบเนื่องจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป จึงส่งผลทำให้องค์กรต่างๆ ต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบหรือนโยบายในการบริหารโครงสร้างขององค์กร เพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน การบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น การบริหารทรัพยากรบุคคลถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งและมีความท้าทายความสามารถของผู้บริหารเพราะมีปัจจัยหลายอย่างที่มีอิทธิพลต่อการบริหารทรัพยากรในองค์กร เพราะมีปัจจัยหลายอย่างที่มีอิทธิพลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร การนอกจากนี้แล้วการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรอีกด้วย โดยจะเห็นได้ว่าองค์กรต้องการทรัพยากรที่ปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความรู้ความสามารถ และในขณะเดียวกันบุคลากรก็ต้องการปฏิบัติงานตามกระบวนการขั้นตอนวิธีการที่ถูกต้อง เพื่อนำไปสู่ภารกิจและเป้าหมายขององค์กร พร้อมทั้งได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการที่ยุติธรรมและสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรภายในองค์กร เมื่อองค์กร

และบุคลากรต่างต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันแล้ว ผู้บริหารต้องมีแนวทางในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรโดยมุ่งให้ความสำคัญในด้านการสร้างแรงจูงใจระหว่างองค์กรกับบุคลากร ซึ่งจะ เป็นประเด็นสำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร เพราะความผูกพันเป็นสิ่งที่ผสานความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กร

ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรนับเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างหนึ่งของบุคลากรในองค์กร เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพ และความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวชี้วัดที่ดี ที่สุดของการมีประสิทธิภาพขององค์กรอย่างแท้จริง สามารถเห็นได้อย่างชัดเจนจากผลการปฏิบัติงาน เช่น การขาดงาน การเข้า – ออกงาน การโอน/ย้ายหน่วยงาน เป็นต้น นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็น ตัวชี้วัดของความเต็มใจของพนักงานในการทำงานให้กับองค์กรต่อไปในอนาคตของบุคลากร

ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นของบุคคลที่มีต่อองค์กรนั้นๆ โดยความผูกพันนั้นเป็นไปใน 3 ลักษณะ ดังนี้

- 1) มีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 2) มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร
- 3) มีความมุ่งมั่นปรารถนาในการดำรงตนให้เป็นสมาชิกขององค์กร

แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งซึ่งควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ ที่เกิดจากความต้องการ (Needs) พลังกดดัน (Drives) หรือ ความปรารถนา (Desires) ที่พยายามเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะเกิดจากธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ การจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้นๆ ซึ่งการจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอก แต่เพียงอย่างเดียว หรือทั้งสองอย่างพร้อมกันได้ อาจกล่าวได้ว่า การจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรมซึ่งเกิดจากความต้องการของมนุษย์ ซึ่งความต้องการเป็นสิ่งเร้าภายในที่สำคัญกับการเกิดพฤติกรรม นอกจากนี้ยังมีสิ่งเร้าอื่น ๆ เช่น การยอมรับของสังคม การให้รางวัลหรือกำลังใจหรือการทำให้เกิดความพอใจ

เทศบาลเมืองเมืองพล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประเภทเทศบาลเมือง สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ซึ่งปฏิบัติการกิจการอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และตามกฎหมายอื่น เช่น พระราชบัญญัติภาษีป้าย พ.ศ. 2510 พระราชบัญญัติภาษีโรงเรือนและที่ดิน พ.ศ. 2475 พระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ พ.ศ. 2508 พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 พระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ. 2535 พระราชบัญญัติสุสานและฌาปนสถาน เป็นต้น ซึ่งเทศบาลเมืองเมืองพลได้นำมากำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น เพื่อที่จะเข้าไปแก้ปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน

จะเห็นได้ว่าเทศบาลเมืองเมืองพล มีภารกิจหน้าที่สำคัญในการให้บริการประชาชนตามอำนาจหน้าที่ โดยมีคณะผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ ทำงานร่วมกันในการวางแผนนโยบายการบริหารงานต่างๆ เพื่อขับเคลื่อนให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย โดยมีบุคลากรทุกระดับในองค์การเป็นฟันเฟืองสำคัญในการปฏิบัติงานหรือปฏิบัติตามนโยบายต่างๆ เพราะองค์การจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้นั้น จะต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ท้วมเทแรงกายแรงใจ และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ

จากข้อมูลทีกล่าวมาผู้วิจัยเล็งเห็นว่า การที่องค์การจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้นั้น จะต้องอาศัยปัจจัยหลายๆ อย่าง ประกอบกัน เช่น บุคลากร วัสดุ เครื่องมือ นโยบาย กฎระเบียบ แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันในองค์การ เป็นต้น ซึ่ง บุคลากรในองค์การถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากบุคลากรในองค์การเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ทำให้้องค์การสามารถขับเคลื่อนจนสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

จึงเห็นควรที่จะศึกษา **“ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลเมืองเมืองพล ตำบลเมืองพล อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น”** เพื่อให้เห็นถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ รวมถึงศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น แรงจูงใจ ภาวะผู้นำ เป็นต้น เพื่อที่จะเป็นประโยชน์ในการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาองค์การ

### คำถามการวิจัย

1. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลเมืองเมืองพล ตำบลเมืองพล อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น เป็นอย่างไร
2. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลเมืองเมืองพล ตำบลเมืองพล อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น หรือไม่
3. ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลเมืองเมืองพล ตำบลเมืองพล อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น หรือไม่

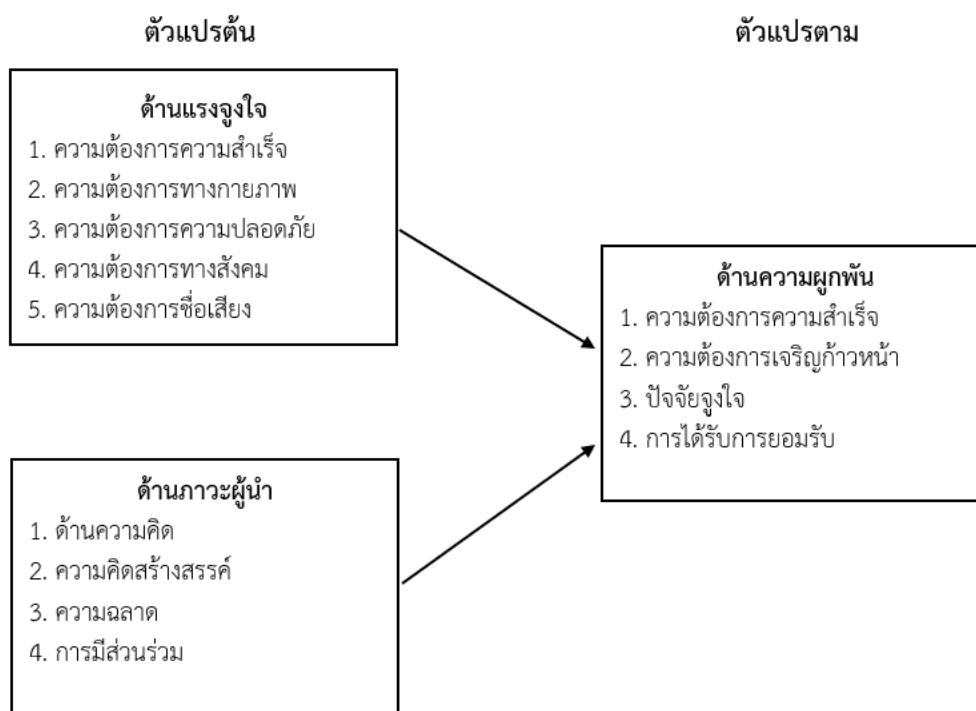
### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลเมืองเมืองพล ตำบลเมืองพล อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลเมืองเมืองพล ตำบลเมืองพล อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลเมืองเมืองพล ตำบลเมืองพล อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น

## แนวคิด และทฤษฎีจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง : “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลเมืองเมืองพล ตำบลเมืองพล อำเภอลพ จังหวัดขอนแก่น” ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ รวบรวม แนวความคิด ทฤษฎี เอกสาร และผลงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎี และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดงานวิจัย



## ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลเมืองเมืองพล ตำบลเมืองพล อำเภอลพ จังหวัดขอนแก่น” มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลเมืองเมืองพล ตำบลเมืองพล อำเภอลพ จังหวัดขอนแก่น จำนวน 127 ราย วิธีการเก็บ 100% ของเทศบาลเมืองเมืองพล ตำบลเมืองพล อำเภอลพ จังหวัดขอนแก่น

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้  
ตัวแปรต้น ลำดับที่ 1 คือ แรงจูงใจ ประกอบไปด้วย

1. ความต้องการความสำเร็จ
2. ความต้องการทางกายภาพ
3. ความต้องการความปลอดภัย
4. ความต้องการทางสังคม
5. ความต้องการชื่อเสียง

ตัวแปรต้น ลำดับที่ 2 คือ ภาวะผู้นำ ประกอบด้วย

1. ด้านความคิด
2. ความคิดสร้างสรรค์
3. ความฉลาด
4. การมีส่วนร่วม

ตัวแปรตาม ลำดับที่ 3 คือ ความผูกพัน ประกอบด้วย

1. ความต้องการความสำเร็จ
2. ความต้องการเจริญก้าวหน้า
3. บังคับจูงใจ
4. การได้รับการยอมรับ

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลเมืองเมืองพล ตำบลเมืองพล อำเภอลาด จังหวัดขอนแก่น” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้รูปแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร แบ่งออกเป็น 5 ส่วนดังนี้

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

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิดเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลเมืองเมืองพล ตำบลเมืองพล อำเภอลาด จังหวัดขอนแก่น โดยแบ่งออกเป็น 4 ปัจจัย จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลเมืองเมืองพล ตำบลเมืองพล อำเภอลาด จังหวัดขอนแก่น โดยแบ่งออกเป็น 5 ปัจจัย จำนวน 25 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลเมืองเมืองพล ตำบลเมืองพล อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น โดยแบ่งออกเป็น 4 ปัจจัย จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเป็นแบบสอบถามปลายเปิดที่ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถออกความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมได้สำหรับแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

#### 4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 ความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แนวคิด สำนวนภาษา และการใช้ข้อความที่ถูกต้องเหมาะสม ผู้วิจัยได้ทำการปรึกษาและสอบถามความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับคำถามแต่ละข้อ หลังจากนั้นจึงทำการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้เหมาะสม ก่อนนำไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือกับประชากร

4.2 การตรวจสอบความเชื่อถือ (Reliability) ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาไปทดสอบ (Pilot test) จำนวน 30 ชุดกับ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลเมืองเมืองพล ตำบลเมืองพล อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น เพื่อตรวจสอบว่า คำถามสามารถสื่อความหมาย ตรงตามความต้องการและมีความเหมาะสมหรือไม่ จากนั้นจึงนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัก (Cronbach' Alpha Coefficient)

ในการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัก (Cronbach' Alpha Coefficient)

1. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรมีค่าความเชื่อมั่น = 0.891
2. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจมีค่าความเชื่อมั่น = 0.924
3. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำมีความเชื่อมั่น = 0.925
4. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลเมืองเมืองพล ตำบลเมืองพล อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น มีความเชื่อมั่น = 0.968

#### 5. การเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

1. ผู้ศึกษามีการอธิบาย จุดประสงค์การเก็บข้อมูลการวิจัยให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลเมืองเมืองพล ได้รับทราบ
2. ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลเมือง เมืองพลส่งคืน
3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในการกรอกแบบสอบถามทุกชุด

4. ผู้ศึกษาเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรจำนวน 127 คน นำข้อมูลที่ได้มาสรุปและวิเคราะห์ผลตามแนวทางของการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

#### 6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ผู้ศึกษาจะเสนอข้อมูลออกเป็น 2 รูปแบบดังนี้

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

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential statistic) คือ การอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจะใช้การวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยวิธี (Enter) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่  $p < 0.05$

#### ผลการศึกษา

1. การวิเคราะห์ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 57.48 รองลงมาเป็นเพศชายจำนวน 54 คนคิดเป็นร้อยละ 42.52 มีอายุระหว่าง 41 ถึง 50 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 44.09 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 31 ถึง 40 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 26.77 อายุระหว่าง 51 ถึง 60 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 22.05 อายุระหว่าง 21 ถึง 30 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.09 ต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 0.00 คน ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 48.82 รองลงมาคือ อนุปริญญา หรือ ปวส. จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 27.56 สูงกว่าปริญญาตรี 24 คน คิดเป็นร้อยละ 18.90 ปวช. หรือ ปวท. จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.15 มัธยมศึกษา จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.57 ต่ำกว่ามัธยมศึกษา จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0.00 ประชากรส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งพนักงานเทศบาล จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 45.67 รองลงมาคือ พนักงานจ้าง จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 43.31 และลูกจ้างประจำ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 11.02 มีอายุงานระหว่าง 11 – 20 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 48.03 รองลงมา อายุงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 33.07 อายุงานระหว่าง 21 – 30 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 18.90 อายุงานมากกว่า 30 ปี จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0.00

2. การวิเคราะห์ความผูกพันของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลเมืองเมืองพล ตำบลเมืองพล อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น แสดงผลตามตาราง ดังนี้



ปัจจัยความผูกพันในภาพรวม	ระดับความคิดเห็น		แปลผล	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
ความต้องการความสำเร็จ	4.50	0.550	มากที่สุด	1
ความต้องการเจริญก้าวหน้า	4.05	0.565	มาก	2
ปัจจัยจูงใจ	3.93	0.662	มาก	4
การได้รับการยอมรับ	3.96	0.532	มาก	3
<b>รวม</b>	<b>4.11</b>	<b>0.492</b>	<b>มาก</b>	

ผลการศึกษาพบว่าความผูกพันของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลเมืองเมืองพล ตำบลเมืองพล อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D.=0.492) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าในด้าน ความต้องการความสำเร็จ สูงที่สุด ( $\bar{X} = 4.50$ , S.D. = 0.550) รองลงมาคือความต้องการเจริญก้าวหน้า ( $\bar{X} = 4.05$ , S.D.= 0.565) และน้อยที่สุดคือปัจจัยจูงใจ ( $\bar{X} = 3.93$ , S.D = 0.662)

3. การวิเคราะห์แรงจูงใจของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลเมืองเมืองพล ตำบลเมืองพล อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น แสดงผลตามตาราง ดังนี้

ปัจจัยแรงจูงใจในภาพรวม	ระดับความคิดเห็น		แปลผล	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
ความต้องการความสำเร็จ	4.15	0.615	มาก	3
ความต้องการทางกายภาพ	3.92	0.634	มาก	5
ความต้องการความปลอดภัย	4.21	0.540	มากที่สุด	2
ความต้องการทางสังคม	4.24	0.501	มากที่สุด	1
ความต้องการชื่อเสียง	4.01	0.631	มาก	4
<b>รวม</b>	<b>4.11</b>	<b>0.506</b>	<b>มาก</b>	

ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลเมืองเมืองพล ตำบลเมืองพล อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D.=0.506) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าในด้าน ความต้องการทางสังคม สูงที่สุด ( $\bar{X} = 4.24$ , S.D = 0.501) รองลงมาคือความต้องการความปลอดภัย ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D.= 0.540) และน้อยที่สุดคือความต้องการทางกายภาพ ( $\bar{X} = 3.92$ , S.D = 0.634)

4. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลเมืองเมืองพล ตำบลเมืองพล อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น แสดงผลตามตาราง ดังนี้

ปัจจัยภาวะผู้นำในภาพรวม	ระดับความคิดเห็น		แปลผล	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านความคิด	3.99	0.538	มาก	2
ความคิดสร้างสรรค์	3.81	0.728	มาก	4
ความฉลาด	3.91	0.582	มาก	3
การมีส่วนร่วม	4.22	0.536	มากที่สุด	1
รวม	<b>3.98</b>	<b>0.535</b>	มาก	

ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลเมืองเมืองพล ตำบลเมืองพล อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 3.98$  , S.D.=0.535) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าในด้านการมีส่วนร่วม สูงที่สุด ( $\bar{X} = 4.22$  , S.D = 0.536) รองลงมาคือด้านความคิด ( $\bar{X} = 3.99$  , S.D.= 0.538) และน้อยที่สุดคือความคิดสร้างสรรค์ ( $\bar{X} = 3.81$  , S.D = 0.728)

#### 5. ผลการทดสอบสมมุติฐานของงานวิจัย

สมมุติฐานที่ 1 ปัจจัยแรงจูงใจมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลเมืองเมืองพล ตำบลเมืองพล อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น

ปัจจัยแรงจูงใจ	ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลเมืองเมืองพล		ระดับ ความสัมพันธ์
	Correlation (r)	Sig (2-tailed)	
ความต้องการความสำเร็จ	.861	.000*	สูงมาก
ความต้องการทางกายภาพ	.689	.000*	สูง
ความต้องการความปลอดภัย	.624	.000*	สูง
ความต้องการทางสังคม	.502	.000*	ปานกลาง
ความต้องการชื่อเสียง	.731	.000*	สูงมาก
<b>* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2-tailed)</b>			

ผลวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างตัวแปรจะใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Multiple linear Regression ในโปรแกรม

สำเร็จรูป ที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติที่ 0.05 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรในแต่ละปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลเมืองเมืองพล ตำบลเมืองพล อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น จากตาราง 4.22 ผลวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์พบว่า ความต้องการความสำเร็จ ( $r = 0.861$ ) ความต้องการทางกายภาพ ( $r = 0.689$ ) ความต้องการความปลอดภัย ( $r = 0.624$ ) ความต้องการทางสังคม ( $r = 0.502$ ) ความต้องการชื่อเสียง ( $r = 0.731$ ) ซึ่งมีระดับความสัมพันธ์เชิงบวกที่ระดับความสัมพันธ์สูงมากกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลเมืองเมืองพล ตำบลเมืองพล อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ดังนั้น จึงปฏิเสธ  $H_0$  นั่นคือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลเมืองเมืองพล ตำบลเมืองพล อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมุติฐานที่ 2 ปัจจัยภาวะผู้นำมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลเมืองเมืองพล ตำบลเมืองพล อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น

ปัจจัยภาวะผู้นำ	ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลเมืองเมืองพล		ระดับความสัมพันธ์
	Correlation (r)	Sig (2-tailed)	
ด้านความคิด	.763	.000	สูงมาก
ความคิดสร้างสรรค์	.809	.000	สูงมาก
ความฉลาด	.791	.000	สูงมาก
การมีส่วนร่วม	.714	.000	สูงมาก
* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2-tailed)			

ผลวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างตัวแปรจะใช้การวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Multiple linear Regression ในโปรแกรมสำเร็จรูป ที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติที่ 0.05 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรในแต่ละปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลเมืองเมืองพล ตำบลเมืองพล อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น จากตาราง 4.25 ผลวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์พบว่า ความด้านความคิด ( $r = 0.763$ ) ความคิดสร้างสรรค์ ( $r = 0.809$ ) ความฉลาด ( $r = 0.791$ ) การมีส่วนร่วม ( $r = 0.714$ ) มีระดับความสัมพันธ์เชิงบวกที่ระดับความสัมพันธ์สูงมากต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลเมืองเมืองพล ตำบลเมืองพล อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ดังนั้น จึงไม่ปฏิเสธ  $H_0$  นั่นคือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลเมืองเมืองพล ตำบลเมืองพล อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

## สรุปผลและอภิปรายผล

### 1. สรุปผล

จากการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 57.48 มีอายุระหว่าง 31 ถึง 50 ปี ร้อยละ 44.09 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 48.82 ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ร้อยละ 45.67 อายุงานระหว่าง 11 ถึง 20 ปี ร้อยละ 48.03

ความผูกพันของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลเมืองเมืองพล ตำบลเมืองพล อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า ด้านความต้องการความสำเร็จ มีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมา คือ ความต้องการเจริญก้าวหน้า และน้อยที่สุด คือ ปัจจัยจูงใจ ด้านแรงจูงใจของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลเมืองเมืองพล ตำบลเมืองพล อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านความต้องการทางสังคม มีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความต้องการความปลอดภัย และน้อยที่สุด คือ ความต้องการทางกายภาพ และด้านภาวะผู้นำของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลเมืองเมืองพล ตำบลเมืองพล อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีส่วนร่วม มีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความคิด และน้อยที่สุด คือ ความคิดสร้างสรรค์

ผลการทดสอบสมมุติฐานจากการพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จ ค่า  $r = 0.861$  ด้านความต้องการทางกายภาพ ค่า  $r = 0.689$  ด้านความต้องการความปลอดภัย ค่า  $r = 0.624$  ด้านความต้องการทางสังคม ค่า  $r = 0.502$  ด้านความต้องการชื่อเสียง ค่า  $r = 0.731$  ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับความสัมพันธ์สูงมากกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลเมืองเมืองพล ตำบลเมืองพล อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการพิสูจน์สมมุติฐานพบว่า ค่า  $F = 89.614$  ค่า  $Sig = 0.000$  ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญของการทดสอบคือ 0.05 ดังนั้นปฏิเสธสมมุติฐานหลัก ไปรับสมมุติฐานรองนั้นคือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลเมืองเมืองพล ตำบลเมืองพล อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น

ผลการทดสอบสมมุติฐานจากการพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำ ได้แก่ ความด้านความคิด ( $r = 0.763$ ) ความคิดสร้างสรรค์ ( $r = 0.809$ ) ความฉลาด ( $r = 0.791$ ) การมีส่วนร่วม ( $r = 0.714$ ) มีระดับ

ความสัมพันธ์เชิงบวก ที่ระดับความสัมพันธ์สูงมากต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลเมืองเมืองพล ตำบลเมืองพล อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น ที่ระดับนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการพิสูจน์สมมติฐานพบว่าค่า  $F = F = 93.839$  ค่า  $Sig = 0.000$  ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญของการทดสอบคือ 0.05 แต่เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีเพียง 2 ด้าน ที่สามารถนำมาทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลเมืองเมืองพล ตำบลเมืองพล อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น ได้คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการมีส่วนร่วม ดังนั้น ไม่ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ไม่รับสมมติฐานรองนั้นคือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลเมืองเมืองพล ตำบลเมืองพล อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น

## 2. อภิปรายผล

วัตถุประสงค์ที่ 1 จากการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลเมืองเมืองพล ตำบลเมืองพล อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านความต้องการความสำเร็จ มีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า และน้อยที่สุด คือ ปัจจัยจิตใจ สอดคล้องกับ ทฤษฎีความต้องการของ McClelland และสอดคล้องกับ นราธิป วัฒนภาพ (2564)

วัตถุประสงค์ที่ 2 จากการวิเคราะห์แรงจูงใจของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลเมืองเมืองพล ตำบลเมืองพล อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านความต้องการทางสังคม มีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความต้องการความปลอดภัย และน้อยที่สุด คือ ความต้องการทางกายภาพ สอดคล้องกับ ทฤษฎีการจูงใจของ Maslow's Need Hierarchy Theory และสอดคล้องกับ ฐิตาภรณ์ ทูมมา มหาวิทยาลัยมหิดล (2563)

วัตถุประสงค์ที่ 3 จากการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลเมืองเมืองพล ตำบลเมืองพล อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีส่วนร่วม มีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความคิด และน้อยที่สุด คือ ความคิดสร้างสรรค์ สอดคล้องกับ ทฤษฎี Theory Z Organization โดย William Ouchi และสอดคล้องกับ กุลตรียา ไชยพร และ กฤษดา เขียววัฒนสุข มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (2021)

## ข้อเสนอแนะในการวิจัย

### 1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบายโดยให้ผู้ปฏิบัติงานทำร่วมกัน สร้างพื้นที่พูดคุยกัน ออกความคิดเห็น สร้างกิจกรรมยกย่องบุคลากรดีเด่นประจำในแต่ละเดือนเพื่อให้เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน สร้างแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน โดย ยึดหลักความเสมอภาค ให้การเลื่อนระดับและขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม เพิ่มสวัสดิการให้พนักงานอยู่ดีกินดี มีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น

2. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ของพนักงานให้มากขึ้น เพื่อที่จะคงพนักงานให้อยู่ปฏิบัติงานให้กับองค์กรต่อไป ด้วยความจงรักภักดีกับองค์กร เพราะการที่จะรับพนักงานใหม่เข้ามาจะต้องลงทุนทั้งเงินและเวลาในการเสริมสร้างประสบการณ์ในการทำงานให้กับองค์กรเป็นอย่างมาก

### 2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. สร้างพื้นที่พูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกัน สร้างกิจกรรมยกย่องบุคลากรดีเด่นประจำเดือน โดยองค์กรมีการจัดทำแผนดำเนินงาน เช่น การประชุมหัวหน้าส่วนทุกวันจันทร์ เพื่อติดตามการดำเนินงานในทุกภาคส่วน และเป็นการแลกเปลี่ยนและระดมความคิดร่วมกัน เพื่อนำมาพัฒนากระบวนการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. ผู้บริหาร มีการแบ่งงานที่เป็นธรรม มีการวัดผล ประเมินผลบุคลากรอย่างเป็นธรรม และส่งเสริมให้บุคลากรมีความเจริญเติบโตในสายงาน และความสามารถ

### 3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยศึกษาเชิงคุณภาพ ในการสัมภาษณ์พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อนำข้อมูลมาทัศนคติความรู้ประสบการณ์สามารถระบุปัญหาอุปสรรคที่จะต้องพัฒนาได้อย่างชัดเจนตรงจุดมากขึ้น

2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เทศบาลเมืองเมืองพล ตำบลเมืองพล อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร และศึกษาปัจจัยที่ทำให้ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควรเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น เช่น การกำหนดนโยบายขององค์กร การสร้างกลยุทธ์องค์กร เป็นต้น

## บรรณานุกรม

กรกนก มาตรคำมี (2562) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลางคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ จำกัด จังหวัดกรุงเทพฯ ,คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปฏิมากร ทิพลีศ (2564) แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริม  
ศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร , สาขารัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เทียนศรี บางม่วงงาม (2562) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการ  
อบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา : บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร , สาขาวิชาการบริหาร  
จัดการองค์กร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก

สิรภพ ศรีณรงค์ มินาโตะ (2560) ภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่ม Gen-Y ที่ปฏิบัติงาน  
ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร , วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

Alderfer, C. P. (1972). Existence, relatedness, and growth: Human needs in organizational settings.  
Free Press.

David C. McClelland. The Achieving Society. (New York : Van Nostrand,1961), 100-112. David E.  
Nadler and Edward E. Lawler III, Motivation : A Diagnostic Approach,"

Herbert, H. G. (1972). **The Management of Organization: A Systems and Human Resources  
Approach.**

(12th ed.). New York: Appleton-Century-Crofts.

Herzberg, F. et al. (1959). **The Motivation to work.** New York: John Wiley and Sons.

Maslow, Abraham H. (1943). A Theory of Human Motivation. (Psychological )

Vroom, V.H. (1964). Work and motivation. New York: Wiley.