

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลกิ่ง อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม¹

Factors affecting organizational commitment of sub district employees
and employees hired by the Kerng Sub district Administrative Organization.

Mueang Maha Sarakham District, Maha Sarakham Province

พัญฐกรณ สัทธการ²

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อ
องค์กรของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลกิ่ง อำเภอเมืองมหาสารคาม
จังหวัดมหาสารคาม ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลกิ่ง
อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ตามข้อมูล ณ วันที่ 3 สิงหาคม 2566 จำนวน 110 คน เครื่องมือ
ที่ใช้ในการ วิเคราะห์คือ แบบสอบถาม ทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือตามแนวความคิดของ
Cronbach 'Alpha Coefficient สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยวิธีการทางสถิติ และใช้
โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (Multiple Regression Analysis) จากการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลกิ่ง อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัด
มหาสารคาม โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านภาวะ
ผู้นำ ได้แก่ ผู้นำแบบประชาธิปไตย $R = 0.607$ มีระดับความสัมพันธ์เชิงบวกที่ระดับความสัมพันธ์มากที่สุด
กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลกิ่ง อำเภอ
เมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการพิสูจน์สมมติฐาน พบว่า ค่า $F = 17.528$ ค่า $Sig = 0.000$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญของการทดสอบคือ 0.05 ดังนั้น ไม่ปฏิเสธ
สมมติฐานหลัก ไม่รับสมมติฐานรอง ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การ
บริหารส่วนตำบลกิ่ง อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ
มาก ผลการทดสอบสมมติฐานจากการพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ตัวแปร ด้านความ
พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานค่า $R = 0.723$ และด้านความต้องการการยกย่องนับถือ ค่า $R = 0.625$

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การ
บริหารส่วนตำบลกิ่ง อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

² นักศึกษาริทยญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ
สาขาวิชบริหารเฉลิมพระเกียรติจังหวัดจังหวัดขอนแก่น มหาวิทยาลัยรามคำแหง

มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่ระดับความสัมพันธ์สูงมาก ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์กรบริหารส่วนตำบลกิ่ง อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการพิสูจน์สมมติฐานพบว่า ค่า $F = 36.605$ ค่า $Sig = 0.000$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญของการทดสอบคือ 0.05 ดังนั้นปฏิเสธสมมติฐานหลัก ยอมรับสมมติฐานรอง คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์กรบริหารส่วนตำบลกิ่ง อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

Abstract

This research is a quantitative research. The objective is to study Factors affecting organizational commitment of sub-district employees and hired employees. Kerng Subdistrict Administrative Organization Mueang Maha Sarakham District Maha Sarakham Province. The population used in this research is personnel of the Kerng Subdistrict Administrative Organization. Mueang Maha Sarakham District Maha Sarakham Province, according to information as of 3 August 2023, number 110 people. The tool used in the analysis was a questionnaire to test the reliability of the tool according to the concept of Cronbach's Alpha Coefficient. The statistics used in the analysis were percentage, frequency, mean, and standard deviation. Correlation coefficient and multiple regression analysis using statistical methods. and use a statistical package (Multiple Regression Analysis) From the study, it was found that the commitment to the organization of sub-district employees and hired employees Kerng Subdistrict Administrative Organization Mueang Maha Sarakham District Maha Sarakham Province Overall, the opinions were at a high level. The results of the hypothesis testing from consideration of each aspect found that The leadership factor, namely democratic leadership, $R = 0.607$, has a positive relationship at the highest level with organizational commitment of sub-district employees and hired employees. Kerng Subdistrict Administrative Organization Mueang Maha Sarakham District Maha Sarakham Province At the statistical significance level of 0.05, the results of the hypothesis verification found that the F value = 17.528, the Sig value = 0.000, which is less than the significance level of the test which is 0.05, therefore, the main hypothesis is not rejected. The secondary hypothesis is not accepted. Motivational factors of sub district employees and hired employees Kerng Subdistrict Administrative Organization Mueang Maha Sarakham District Maha Sarakham Province Overall, the opinions were at a high level. The results of the hypothesis testing from consideration of each aspect found that Motivation factors include the variables worker satisfaction, $R = 0.723$, and the need for respect, $R = 0.625$, with a positive relationship at a very high level of relationship. On the commitment to

the organization of sub-district employees and employees hired by the Kerng Subdistrict Administrative Organization Mueang Maha Sarakham District Maha Sarakham Province At the statistical significance level of 0.05, the results of the hypothesis verification were found to be $F = 36.605$, $Sig = 0.000$, which is less than the test significance level of 0.05, therefore rejecting the main hypothesis. Accept the secondary hypothesis, that is, motivational factors affect organizational commitment of sub-district employees and hired employees. Kerng Subdistrict Administrative Organization Mueang Maha Sarakham District Maha Sarakham Province at the statistical significance level of 0.05

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัญหาเรื่อง "ความผูกพัน" หรือ "Engagement" ที่เริ่มลดลง อาจส่งผลให้องค์กรต้องประสบกับความชะงักไม่ต่อเนื่องนั่นคือ เริ่มมีการ โอนย้ายของพนักงานส่วนตำบลเพื่อไปปฏิบัติงานยังหน่วยงานแห่งใหม่ มีการลาออกของพนักงานจ้าง ทำให้เกิดปัญหาขาดแคลนเจ้าหน้าที่ การดำเนินงานไม่ต่อเนื่องและขาดประสิทธิภาพ เพราะสิ่งที่เป็นตัวผสมผสานความเป็นหนึ่งเดียวกันขององค์กรที่กำลังเกิดช่องว่าง จนทำให้กระบวนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพอาจลดลง เชื่อได้ว่าการบริหารทรัพยากรในองค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่ง คน ซึ่งมีความสำคัญมากที่สุด เพราะเป็นผู้นำเอาทรัพยากรอื่นได้แก่ วัสดุ อุปกรณ์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ และยังเป็นผู้จัดให้มีการบริหารจัดการที่เหมาะสม เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย องค์กรที่ไม่สามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ไม่สามารถทำให้บุคคลในองค์กรเกิดการร่วมมือ การบริหารจัดการองค์กรก็จะต้องเกิดการล้มเหลวอย่างแน่นอน ทรัพยากรบุคคลคนจึงเป็นปัจจัยในการกำหนดความสำเร็จขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสำคัญอย่างหนึ่งในการทำนายแรงจูงใจในการเข้าทำงานของพนักงาน การลาออก การโอนย้าย และการเปลี่ยนงาน (Turnover) และเป็นแรงผลักดันให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เมื่อพนักงานเกิดความผูกพันกับงาน ข่อมทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับงานและกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความแข็งแกร่งของการแสดงตัวและการทุ่มเทให้กับองค์กร โดยแสดงออกมาในรูปของความศรัทธา การยอมรับในเป้าหมาย และคุณค่าขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงความเป็นสมาชิกขององค์กร พฤติกรรมเหล่านี้ สามารถบ่งบอกถึงความผูกพันที่มีต่อองค์กรนั้น และควรสร้างให้เกิดขึ้นในองค์กร เพราะเชื่อว่าจะเป็นแนวทางพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งยังเป็นการรักษาทรัพยากรด้านบุคลากร ในฐานะผู้ปฏิบัติงานให้อยู่กับองค์กรอีกด้วย การปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นพื้นฐานการปกครองในระบอบประชาธิปไตย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมในชุมชนท้องถิ่นเพื่อตอบสนองปัญหา ความเป็นอยู่และทรัพยากรธรรมชาติของชุมชนได้เป็นอย่างดีซึ่งล้าพียงเพียงรัฐบาลกลางในฐานะที่ต้องดูแล ประชาชนโดยรวมทั่วประเทศไม่สามารถตอบสนองปัญหาและความ

ต้องการหรือแก้ไขปัญหาได้อย่างทั่วถึง และตรงตามความต้องการของประชาชนในแต่ละพื้นที่ได้อย่างแท้จริง ทำให้รัฐบาลหลายประเทศได้มีการเปลี่ยนแปลง การบริหารการปกครองแบบรวมศูนย์อำนาจไว้ที่ส่วนกลาง มาเป็นการปกครองแบบกระจายอำนาจมากขึ้น เพื่อให้สิทธิแก่ชุมชนในการตัดสินใจดำเนินการกิจของท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรหนึ่งที่มีอาณาเขตของตนเอง มีประชากรตามที่หลักเกณฑ์กำหนด มีอำนาจ มีอิสระในการปกครองตนเอง มีหน้าที่ให้บริการด้านต่างๆ ให้แก่ประชาชนในพื้นที่ ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารและปกครองด้วยตนเอง ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์กรบริหารส่วนตำบลกิ่ง อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม” ทั้งนี้เพื่อให้ทราบถึงข้อเท็จจริงของระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร และเพื่อศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร อันจะเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจให้เกิดความรัก ความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงาน และสามารถนำผลการวิจัยมาเป็นองค์ความรู้ในองค์กร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินการตามเป้าหมายต่อไป

คำถามในการวิจัย

1. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์กรบริหารส่วนตำบลกิ่ง อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม เป็นอย่างไร

2. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์กรบริหารส่วนตำบลกิ่ง อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม หรือไม่

3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์กรบริหารส่วนตำบลกิ่ง อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม หรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์กรบริหารส่วนตำบลกิ่ง อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์กรบริหารส่วนตำบลกิ่ง อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์กรบริหารส่วนตำบลกิ่ง อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

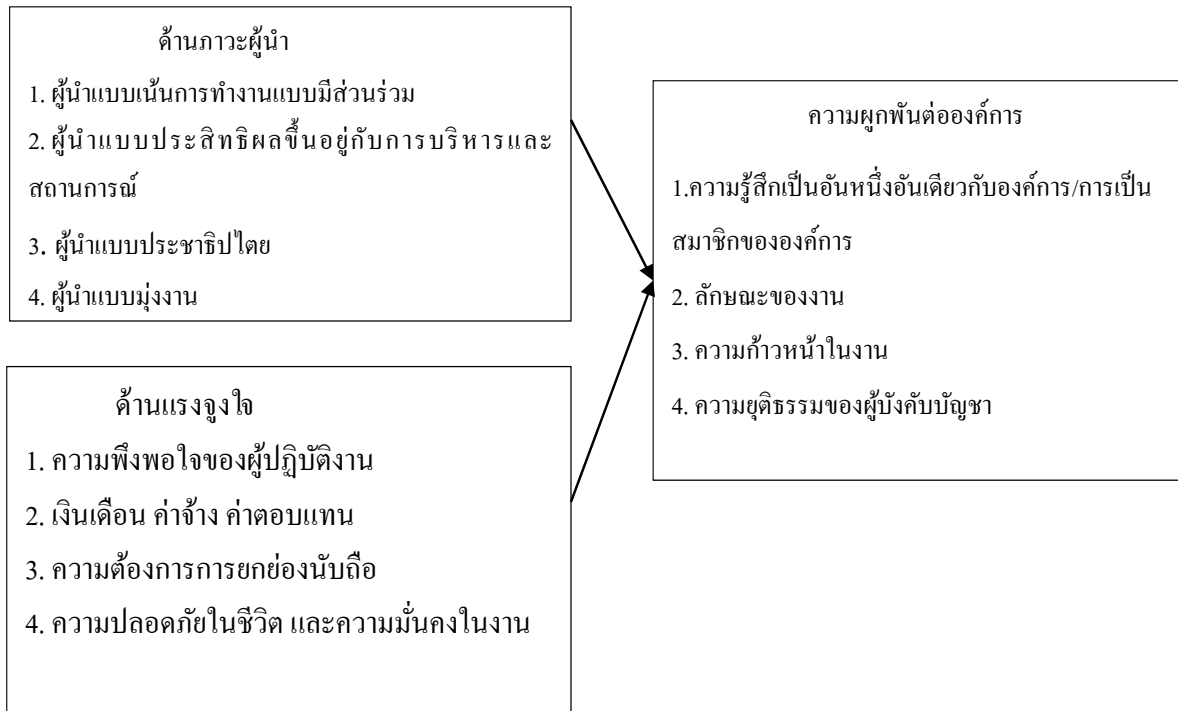
ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์กรบริหารส่วนตำบลกิ่ง อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผูกพันต่อองค์กร

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์กรบริหารส่วนตำบลแก่ง อำเภอมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม มีวิธีการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรเจ้าหน้าที่องค์กรบริหารส่วนตำบลแก่ง อำเภอมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 110 คน ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล จำนวน 31 คน พนักงานจ้างภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปจำนวน 26 คน ลูกจ้างเหมาบริการ จำนวน 53 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยการศึกษาวิจัยนี้ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. ตัวแปรต้น (independent variables) ที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่

1.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ จำนวน 4 ด้าน ดังนี้

1.1.1 ผู้นำแบบเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม

1.1.2 ผู้นำแบบประสิทธิผลขึ้นอยู่กับการบริหารและสถานการณ์

1.1.3 ผู้นำแบบประชาธิปไตย

1.1.4 ผู้นำแบบมุ่งงาน

1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ จำนวน 4 ด้าน ดังนี้

1.2.1 ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน

1.2.2 เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน

1.2.3 ความต้องการการยกย่องนับถือ

1.2.4 ความปลอดภัยในชีวิต และความมั่นคงในงาน

2. ตัวแปรตาม (dependent variables) ที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่

2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 4 ด้าน ดังนี้

2.1.1. ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร/การเป็นสมาชิกขององค์กร

2.1.2 ลักษณะของงาน

2.1.3. ความก้าวหน้าในงาน

2.1.4. ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษานี้ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยและสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาครั้งนี้ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแบ่งออกเป็น 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงาน โดยเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิดที่มีหลายคำตอบให้เลือก

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์กรบริหารส่วนตำบลกิ่ง อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์กรบริหารส่วนตำบลกิ่ง อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์กรบริหารส่วนตำบลกิ่ง อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเป็นแบบสอบถามปลายเปิดที่ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถออกความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จำนวน 5 ข้อ

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 ความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแนวคิด สำนวนภาษา และการใช้ข้อความที่ถูกต้องเหมาะสม ผู้วิจัยได้ทำการปรึกษาและสอบถามความ

คิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับคำถามแต่ละข้อ หลังจากนั้นจึงทำการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้เหมาะสม ก่อนนำไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือกับกลุ่มทดสอบ

4.2 ความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) หลังจากปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ (Pilot test) กับกลุ่มทดสอบจำนวน 30 คน โดยใช้เทคนิคการวัดความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Internal Consistency Method) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ซึ่งจะยอมรับการทดสอบเมื่อมีค่า Alpha มากกว่าหรือเท่ากับ 0.8 แบบสอบถามจึงจะมีความน่าเชื่อถือ

การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ของครอนบัค (Cronbach 'Alpha Coefficient) ได้ค่า ดังนี้

1. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร = 0.919
2. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ = 0.897
3. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ = 0.898
4. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน ส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลกิ่ง อำเภอมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ในภาพรวมมีความเชื่อมั่น = 0.957

ซึ่งค่าระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดมีค่าเกินกว่า 0.800 ขึ้นไปซึ่งถือได้ว่าอยู่ในระดับดีหมายถึงแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปศึกษาในกลุ่มตัวอย่างจริงได้

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ ในการเก็บข้อมูลโดยทำการแจกแบบสอบถาม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูลมี จำนวน 110 คน ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้ศึกษามีการอธิบาย วิธีการตอบแบบสอบถามให้กับพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานจ้างเหมาบริการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกิ่ง อำเภอมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

2. ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่งคืนทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในการกรอกแบบสอบถามทุกชุด

3. ผู้ศึกษาเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรจำนวน 110 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้อามาสรุปและวิเคราะห์ผลตามแนวทางของการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบและมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistics Package for Social Sciences) เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ผู้ศึกษาจะเสนอข้อมูลออกเป็นสองรูปแบบดังนี้

6.1 สถิติพรรณนา (Descriptive Statistic)

1. การวิเคราะห์ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลกิ่ง อำเภอเมืองมหาสารคาม โดยหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ปัจจัยด้านด้านภาวะผู้นำ ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลกิ่ง อำเภอเมืองมหาสารคาม โดยหา ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. การวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลกิ่ง อำเภอเมืองมหาสารคาม โดยหา ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4. การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลกิ่ง อำเภอเมืองมหาสารคาม โดยหา ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential statistic)

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน คือ การวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรอิสระ ที่มีอิทธิพลหรือสามารถพยากรณ์เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลกิ่ง อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม โดย Multiple Regression Analysis

การอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจะใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยใช้สูตรถดถอยพหุคูณ Multiple linear Regression ใน โปรแกรม สำเร็จรูป ที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติที่ 0.05 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร ในแต่ละปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลกิ่ง อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

7. ผลการศึกษา

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

จากการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 53.6 มีอายุระหว่าง 41 ถึง 50 ปี ร้อยละ 38.2 ระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 41.8 ตำแหน่งพนักงานจ้างเหมาบริการ ร้อยละ 35 มีอายุงาน ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 34.5

2. การวิเคราะห์ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์กรบริหารส่วนตำบลกิ่ง อำเภอมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน คือ ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร/การเป็นสมาชิกขององค์กรลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในงาน และความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แสดงผลตามตารางดังนี้

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	ระดับความคิดเห็น		แปลผล	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร/ การเป็นสมาชิกขององค์กร	4.12	.644	มาก	1
2. ลักษณะของงาน	4.05	.765	มาก	2
3. ความก้าวหน้าในงาน	3.63	.820	มาก	3
4. ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา	3.44	.949	มาก	4
รวม	3.8091	.64175	มาก	

ผลการศึกษาปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์กรบริหารส่วนตำบลกิ่ง อำเภอมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.8091, S.D. = 0.64175) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าในด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร/การเป็นสมาชิกขององค์กร (\bar{X} =4.12, S.D.=0.644) รองลงมาคือด้านลักษณะของงาน (\bar{X} =4.05, S.D. = 0.765) ด้านความก้าวหน้าในงาน (\bar{X} =3.63, S.D. =0.820) และน้อยที่สุดคือด้านความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา (\bar{X} =3.44 , S.D. = 0.949)

3. การวิเคราะห์ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

จากผลการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์กรบริหารส่วนตำบลกิ่ง อำเภอมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายด้าน คือ ผู้นำแบบเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม ผู้นำแบบประสิทธิผลขึ้นอยู่กับการบริหารและสถานการณ์ ผู้นำแบบประชาธิปไตย และผู้นำแบบมุ่งงาน พบว่าทุกด้านมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก แสดงผลตามตารางดังนี้

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำในภาพรวม	ระดับความคิดเห็น		แปลผล	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
ผู้นำแบบเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม	3.66	.730	มาก	3

ผู้นำแบบประสิทธิผลขึ้นอยู่กับการบริหารและสถานการณ์	3.89	.496	มาก	1
ผู้นำแบบประชาธิปไตย	3.70	.685	มาก	2
ผู้นำแบบมุ่งงาน	3.39	.767	มาก	4
รวม	3.6595	.53362	มาก	

ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำในภาพรวม ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง อำเภอมะนังมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม พบว่ามีการแสดงความคิดเห็นในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.6595$, S.D. = 0.53362) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้นำแบบประสิทธิผลขึ้นอยู่กับการบริหารและสถานการณ์ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.496) รองลงมาคือผู้นำแบบประชาธิปไตย ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.685) ผู้นำแบบเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.730) และผู้นำแบบมุ่งงาน ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 0.767) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำที่สุด

4. การวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง อำเภอมะนังมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายด้าน คือ ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ความต้องการการยกย่องนับถือ และความปลอดภัยในชีวิตและความมั่นคงในงาน พบว่าทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แสดงผลตามตารางดังนี้

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในภาพรวม	ระดับความคิดเห็น		แปลผล	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน	3.88	.817	มาก	2
2. เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน	3.51	.731	มาก	4
3. ความต้องการการยกย่องนับถือ	3.89	.631	มาก	1
4. ความปลอดภัยในชีวิตและความมั่นคงในงาน	3.73	.723	มาก	3
รวม	3.7527	.55673	มาก	

ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ ในภาพรวมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง อำเภอมะนังมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม พบว่าการแสดงความคิดเห็น อยู่ในระดับ

มาก (\bar{X} = 3.7527 , S.D = 0.55673) และเมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าความต้องการการยกย่องนับถืออยู่ในระดับความคิดเห็นที่มาก (\bar{X} = 3.89, S.D = 0.631) รองลงมาคือความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน (\bar{X} = 3.88 , S.D = 0.817) ในข้อความปลอดภัยในชีวิตและความมั่นคงในงาน (\bar{X} = 3.73, S.D = 0.723) และเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนมีการแสดงความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด (\bar{X} = 3.51, S.D = 0.731)

ผลการทดสอบสมมุติฐานของการวิจัย

สมมุติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์กรบริหารส่วนตำบลกิ่ง อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

ผลการทดสอบสมมุติฐานจากการพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ ผู้นำแบบประชาธิปไตย ($R = 0.607$) มีระดับความสัมพันธ์เชิงบวกที่ระดับความสัมพันธ์มากที่สุด กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์กรบริหารส่วนตำบลกิ่ง อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม รองลงมาคือผู้นำแบบเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม ($R = 0.544$) มีความสัมพันธ์เชิงบวก ที่ระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ผู้นำแบบมุ่งงาน ($R = 0.364$) และผู้นำแบบประสิทธิผลขึ้นอยู่กับการบริหารและสถานการณ์ ($R = 0.291$) มีความสัมพันธ์เชิงบวก ที่ระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ตามลำดับ ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์กรบริหารส่วนตำบลกิ่ง อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการพิสูจน์สมมุติฐาน พบว่า ค่า $F = 17.528$ ค่า $Sig = 0.000$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญของการทดสอบคือ 0.05 ดังนั้น ไม่ปฏิเสธสมมุติฐานหลัก ไม่รับสมการสมมุติฐานรอง นั่นคือปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์กรบริหารส่วนตำบลกิ่ง อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม โดยมีค่า $R = 0.633$ หมายความว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ กับตัวแปรตาม คือความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์กรบริหารส่วนตำบลกิ่ง อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม มีความสัมพันธ์กัน ในระดับที่สูง และ $R^2 = 0.400$ หมายความว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ไม่สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์กรบริหารส่วนตำบลกิ่ง อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ได้ทุกด้าน ร้อยละ 66.3 ที่เหลือ ร้อยละ 33.7 มาจากปัจจัยอื่นที่ไม่ได้ศึกษา

แต่เมื่อจำแนกเป็นรายด้านจะพบว่า มีเพียงด้านเดียว ที่สามารถนำมาทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์กรบริหารส่วนตำบลกิ่ง อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม คือด้านผู้นำแบบประชาธิปไตย โดยมีค่า $R = 0.607$ หมายความว่า ปัจจัยด้านผู้นำแบบประชาธิปไตย สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์กรบริหารส่วนตำบลกิ่ง อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคามได้ ร้อยละ 60.7 ที่เหลือ ร้อยละ 39.3 มาจากปัจจัยอื่นที่ไม่ได้ศึกษา พิจารณา ค่า t และ ค่า Sig ที่มากกว่า 0.05

โดยตัวแปรด้านภาวะผู้นำ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์กรบริหารส่วนตำบลกิ่ง อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม มากที่สุดคือ ด้านผู้นำแบบประชาธิปไตย ค่า $B = 0.429$ รองลงมาคือผู้นำแบบเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม ค่า $B = 0.175$ ผู้นำแบบมุ่งงาน $B = 0.082$ แต่ในทางกลับกันผู้นำแบบประสิทธิผลขึ้นอยู่กับการบริหารและสถานการณ์มีค่า $B = -0.095$ ซึ่งหมายความว่าด้านนี้ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์กรบริหารส่วนตำบลกิ่ง อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

สมมุติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์กรบริหารส่วนตำบลกิ่ง อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

ผลการทดสอบสมมุติฐานจากการพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ตัวแปร ด้านความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานค่า $R = 0.723$ และด้านความต้องการการยกย่องนับถือ ค่า $R = 0.625$ มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่ระดับความสัมพันธ์สูงมาก ด้านความปลอดภัยในชีวิตและความมั่นคงในงาน ค่า $R = 0.572$ ความสัมพันธ์เชิงบวกที่ระดับความสัมพันธ์ปานกลาง และด้านเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ค่า $R = 0.291$ ความสัมพันธ์เชิงบวก ที่ระดับความสัมพันธ์ระดับต่ำ ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์กรบริหารส่วนตำบลกิ่ง อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการพิสูจน์สมมุติฐานพบว่าค่า $F = 36.605$ ค่า $Sig = 0.000$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญของการทดสอบคือ 0.05 ดังนั้น ปฏิเสธสมมุติฐานหลัก ไปรับสมมุติฐานรอง นั่นคือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์กรบริหารส่วนตำบลกิ่ง อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม โดยมี ค่า $R = 0.763$ หมายความว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นด้านแรงจูงใจ กับตัวแปรตามด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์กรบริหารส่วนตำบลกิ่ง อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม มีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงมากและมีค่า $R^2 = 0.582$ หมายความว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจ สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์กรบริหารส่วนตำบลกิ่ง อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ได้ร้อยละ 58.2 ที่เหลืออีก 41.8 มาจากปัจจัยอื่นที่ไม่ได้ศึกษา พิจารณา ค่า t และค่า Sig ที่น้อยกว่า 0.05

โดยตัวแปร ด้านแรงจูงใจ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์กรบริหารส่วนตำบลกิ่ง อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม มากที่สุดคือ ด้านความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ค่า $B = 0.389$ รองลงมาคือด้านความต้องการการยกย่องนับถือ ค่า $B = 0.196$ ด้านความปลอดภัยในชีวิตและความมั่นคงในงาน ค่า $B = 0.134$ ส่วนด้านเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ค่า $B = 0.053$ พบว่าทั้ง 4 ด้านมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์กรบริหารส่วนตำบลกิ่ง อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

8. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

ด้านผู้นำแบบประชาธิปไตย เป็นด้านที่ได้รับความคิดเห็นสูงสุดและมีความสัมพันธ์ในระดับสูงที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง อำเภอมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นดังต่อไปนี้

1. บทบาทของผู้นำยุคใหม่ ในการสร้างแรงบันดาลใจ เป็นผู้นำที่ทำให้พนักงานเห็นคุณค่าของงานที่ทำและมีแรงบันดาลใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงเชิงบวกให้กับตัวเอง องค์กร และสังคม
2. การมีผู้นำที่เปิดใจยอมรับฟังและเรียนรู้ และเป็นแบบอย่างในการพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ เป็นหัวใจสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมที่จะทำให้องค์กรมีศักยภาพ
3. ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการสื่อสารอย่างเปิดเผยและจริงใจเพื่อสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้น
4. ความฉลาดทางอารมณ์เป็นคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างมากสำหรับผู้นำในการบริหารจัดการตัวเอง ผู้นำก็ต้องมีความสามารถที่จะเข้าใจและรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นด้วย เพื่อที่จะสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของผู้อื่น
5. ทักษะในการบริหารงานในองค์การภาครัฐ ของผู้นำในยุคใหม่

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เป็นด้านที่ได้รับความคิดเห็นสูงสุดและมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง อำเภอมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นดังต่อไปนี้

1. การสำรวจความพึงพอใจของพนักงาน (Employee Satisfaction) อย่างสม่ำเสมอจะสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ ให้ดีขึ้น
2. การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจได้ดี
3. กรณีองค์กรที่เกิดข่าวหรือภาพลักษณ์ในเชิงลบ ถูกกระแสสังคมโจมตี ก็อาจทำให้พนักงานลดความพึงพอใจในองค์กรลงได้
4. ความพึงพอใจของพนักงาน (Employee Satisfaction) จะส่งผลให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุข มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน และศักยภาพขององค์กร

5. การได้ทำงานที่อยากทำแล้วมีความสุขนั้นจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจที่มีประสิทธิภาพที่สุด

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรส่งเสริมการสร้างทัศนคติของบุคลากรในการยอมรับค่านิยมและมีความรู้สึกเป็นส่วนเดียวกันกับองค์กร ทำให้บุคลากรมีค่านิยมที่สอดคล้องกับสมาชิกอื่นในองค์กร พร้อมทั้งจะเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร เกิดเป็นความภักดีต่อองค์กร

2. สร้างการมีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดความภักดีต่อองค์กร ซึ่งเป็นตัวแปรที่ความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่น ๆ เช่น การลาออก การขาดงานและความเฉื่อยชา

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. สร้างพื้นที่พูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกัน เช่น การประชุมหัวหน้าส่วนทุกวันจันทร์ ประชุมพนักงานทุกเดือน เพื่อติดตามการดำเนินงานในทุกภาคส่วน และเป็นการแลกเปลี่ยนและระดมความคิดร่วมกัน มีการจัดกิจกรรมจิตอาสาพัฒนา เพื่อพัฒนาด้านความผูกพันและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การจัดกิจกรรมอบรมจริยธรรม เพื่อนำมาพัฒนากระบวนการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. ผู้บริหาร มีการมอบหมายงานที่เป็นธรรม และรับฟังความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการวัดผล ประเมินผลบุคลากรอย่างเป็นธรรม และส่งเสริมให้บุคลากรมีความเจริญเติบโตในสายงาน และความสามารถ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถามเพียงอย่างเดียว อาจได้ข้อมูลที่ไม่ครอบคลุม ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเชิงคุณภาพในลักษณะการสัมภาษณ์ควบคู่กับแบบสอบถาม เพื่อที่จะทำให้การวิเคราะห์ข้อมูลชัดเจนและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2. การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์กรบริหารส่วนตำบล

เอกสารอ้างอิง

ชัยลักษณ์ สุขงาม(2560) ทำการศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา บริษัทเอมอร์ เอ็นจิเนียริ่ง เซอร์วิส จำกัด (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ).

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ธีระ รุญเจริญ (2553) ความเป็นมืออาชีพในการจัดการศึกษาและบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

นิภา อินทวงศ์ (2548) การบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาลำพูน เขต 1(วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง)

- ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543) การบริหารงานวิชาการ ,กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ
ยุภา ตรงพิทักษ์กุล. (2550) แรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มบริษัท
ชังกิวิไทยจำกัด. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรรณิกา กันหา (2562) แรงจูงใจในการทำงานกับความต้องการอยู่ต่อของพนักงานธนาคารในจังหวัด
เพชรบูรณ์. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร
- สุรัสวดี สุวรรณเวช (2549) “การสร้างรูปแบบความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร.” ภาคนิพนธ์ปริญญา
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
สถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,
- Alderfer, C. P. (1972). Existence, relatedness, and growth: Human needs in organizational settings.
Free Press.
- Bass, B.M. (1985). Leadership and performance beyond expectations. New York: 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,"
- Douglas McGregor (1960) The Human Side of Enterprise. New York : McGraw–Hill Book Company,
Inc.english as a second language. In: Reid, J. (Ed.), Learning Styles in the
ESL/EFL Classroom.
- Fiedler, F.E. (1964). A theory of leadership effectiveness. New York : McGraw-Hill.
- Herzberg, F., Bernard, M., & Snyderman, B. (1959). The motivation to work. New York: John Willey
& Sons.
- Hewitt Associates.(2004). Research Brief: employee engagement higher at double digit
HewittAssociates.(2004). “Overview.”[Online].Available:[http://www.hewitt.com/hewitt/
about/overview/index.htm](http://www.hewitt.com/hewitt/about/overview/index.htm). (12 October 2008).
- Rensis Likert (1950) Likert's management systems
- Maslow, Abraham H. (1943). A Theory of Human Motivation. (Psychological
- McGregor, D. (1960). The Human Side of Enterprise. New York: McGraw-Hill.
- Sigmund Freud (1989) The Future of an Illusion Standard Edition by Freud, Sigmund
Freud, Sigmund. (1920). A General Introduction to Psychoanalysis. New York: Boni and Liveright.
- Vroom, V. H. (1970) Management of Behavioral and Motivation. Baltimore: Penguin