

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จังหวัดลพบุรี^๑

Factors affecting organizational commitment of employees in Local government
Organization, Lopburi Province.

หน้า | ๑

สุพัตรา ต่วงพิง^๒

บทคัดย่อ

ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมักประสบปัญหาการขาดแคลนข้าราชการในสายปฏิบัติ จึงจำเป็นต้องดูแลรักษาพนักงานจ้างที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ไว้ ดังนั้นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจที่ควรศึกษา ในการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพนักงานจ้างในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลพบุรี ในประเด็นต่าง ๆ คือ ๑) ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร ๒) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน ต่อองค์กร และ ๓) ปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน โดยการวิจัย ครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ใช้วิธีการสำรวจด้วยแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มพนักงานจ้างใน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลพบุรี จำนวนทั้งสิ้น ๓๐๐ คน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลพบุรี อยู่ในระดับมาก ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรได้รับอิทธิพลมาจากปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานร้อยละ ๓๙.๖ และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอื่นอีก ร้อยละ ๖๐.๔ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ และปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจูงใจสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของความผูกพันต่อองค์กรได้ ร้อยละ ๔๐ ส่วนอีกร้อยละ ๖๐ ได้รับอิทธิพลมาจากปัจจัยอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ โดยปัจจัยค่าจ้างมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ร้อยละ ๔๖.๗๐ ซึ่งมากกว่าปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ร้อยละ ๒๐.๔ โดยพนักงานจ้างในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลพบุรี มีปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้างมากกว่าปัจจัยจูงใจ

คำสำคัญ: ปัจจัยแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

In local government organizations often faced a shortage of civil servants in the operating line, so it is necessary to maintain competent and experienced employees in their organizations. Then, Factors affecting organizational commitment of employees become the problematic issue to be concerned. In this study, the local government organization of Lopburi Province Setting were used to study ๑) the level of motivation factors and organizational commitment of employees. ๒) the motivation factors influencing employees' organizational commitment. And ๓) the problems and suggestions in the work performance of employees. By quantitative research, the researcher used survey research by

questionnaires to gathering data. The sample population consisted of ๓๐๐ randomly selected from employees under the local government organization in the Lopburi Province.

Findings are as follows: The level of motivation factors and organizational commitment of employees under the local government organization in the Lopburi Province was at a high level, which was influenced by ๓๖.๙% of motivation factors and ๖๐.๔% of other factor with statistical significance at the level of ๐.๐๕. The Hygiene factors and Motivating factors can be explained of the change in the organizational commitment at ๔๐%, with the other ๖๐% influenced by other factors with statistical significance at the level of ๐.๐๕. However, The Hygiene factors influence organizational commitment at the ๔๖.๗๐%, more than the Motivating factors influence organizational commitment at the ๒๐.๔%. Therefore, the Hygiene factors is more related to organizational commitment than the Motivating factors. The employees under the local government organization in the Lopburi Province had more problems and suggestions about hygiene factors than motivating factors.

Keyword: Motivation Factors, Organizational Commitment, Local Government organization

บทนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นส่วนราชการส่วนท้องถิ่นของประเทศไทย โดยจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติจัดตั้งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท ให้มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบายการจัดการบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคลท้องถิ่นและการบริหารการเงินการคลังตามหลักการปกครองตนเองและหลักความต้องการของประชาชนภายใต้กรอบของกฎหมายจัดแบ่งภารกิจในการจัดการบริการสาธารณะระหว่างรัฐบาลกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และยังมีบทบาทในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการพัฒนาท้องถิ่นทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ซึ่งนอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ในการจัดการบริการสาธารณะในพื้นที่ที่ความรับผิดชอบให้แก่ประชาชนแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบตามที่พระราชบัญญัติกำหนดและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๔๙ ทั้งนี้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงถือเป็นหน่วยงานราชการที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนอย่างมาก และมีภารกิจหน้าที่ในการให้บริการประชาชนที่หลากหลาย อาทิ การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น การสาธารณสุข โภค การสาธารณสุข การก่อสร้างอื่นๆ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน เป็นต้น ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีความต้องการบุคลากรในสาขาวิชาที่หลากหลายเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ที่รับผิดชอบและการให้บริการประชาชน

แต่ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่ประสบปัญหาการขาดแคลนและความไม่

เพียงพอของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในสายงานผู้ปฏิบัติ จากประกาศคณะกรรมการกลาง การสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง รับ สมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๐ และ พ.ศ. ๒๕๖๒ ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีความจำเป็นต้องกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างเพื่อรองรับภารกิจงานที่ขาดผู้ปฏิบัติ ซึ่งพนักงานจ้างในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถแบ่งเป็น ๓ ประเภท ได้แก่ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานผู้เชี่ยวชาญพิเศษ และพนักงานจ้างทั่วไป โดยลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญจะมีความแตกต่างกับพนักงานจ้างทั่วไป คือ จะใช้ลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม เว้นแต่เป็นลักษณะงานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะบุคคลซึ่งไม่ผ่านการสอนในสถาบันศึกษาใดเป็นการเฉพาะ ผู้นั้นจะต้องมีความรู้ ความสามารถและทักษะในงานที่ปฏิบัติไม่น้อยกว่า ๕ ปี และการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกพนักงานจ้างในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นอำนาจของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผ่านการเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัด

จากที่ได้กล่าวมาในข้างต้น แสดงให้เห็นถึงปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับการขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะบุคลากรในตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในสายงานผู้ปฏิบัติ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และคุณสมบัติเหมาะสมกับลักษณะงานที่ต้องการขององค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นให้มาปฏิบัติงานเป็นพนักงานจ้างในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และการให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังต้องคำนึงถึงการส่งเสริมให้พนักงานจ้างเกิดความผูกพันต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยส่งเสริมให้เกิดพนักงานจ้างมีความสุขในการปฏิบัติงาน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร การไม่ลาออกจากองค์กร และความรู้สึกรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่และผู้คนในองค์กร เพื่อเป็นการรักษาไว้ซึ่งพนักงานจ้างที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ให้ปฏิบัติงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระยะยาว

คำถามในการวิจัย

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอะไรบ้าง

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

๑. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลพบุรี

๒. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลพบุรี

๒. เพื่อศึกษาปัญหา และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลพบุรี

สมมติฐานการวิจัย

๑. ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

๒. ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ขอบเขตของการศึกษา

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้จะทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ขอบเขตด้านพื้นที่ประชากร

การศึกษาครั้งนี้จะทำการศึกษาเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดลพบุรี ที่มีพนักงานจ้างตามภารกิจในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลพบุรี จำนวน ๑,๑๔๖ คน และกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาจากสูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร ยามานะ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ ๙๕

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ตั้งแต่ ตุลาคม - ธันวาคม ๒๕๖๓

ระเบียบวิธีวิจัย

๑. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง พนักงานจ้างตามภารกิจ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลพบุรี ทั้งสิ้น ๑๒๖ แห่ง จำนวน ๑,๑๔๖ คน โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จากการคำนวณโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเท่ากับ ๒๕๖ คน อย่างไรก็ตาม เพื่อเพิ่มอัตราการตอบกลับ ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๓๐ เป็นจำนวน ๓๔๕ คน ซึ่งจะใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)

๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นแบบสอบถามที่ประกอบด้วย ส่วนที่ ๑ ข้อมูล

ส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ ๒ ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนที่ ๓ ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และส่วนที่ ๔ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. การวิเคราะห์ข้อมูลและการทดสอบสมมติฐานของงานวิจัย ซึ่งกำหนดระดับความเชื่อมั่นไว้ที่ร้อยละ ๙๕ โดยแบ่งออกเป็น ๒ ส่วน คือ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) เป็นการอธิบายระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยนำเสนอในรูปแบบค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ร้อยละ (Percentage) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นการวิเคราะห์การถดถอยเพื่อทดสอบระดับการมีอิทธิพลของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Buchanan (๑๙๗๔, p. ๕๓๓) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันเป็นความผูกพันทางใจที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมต่างๆ รวมถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองที่เกี่ยวกับองค์กร

Meyer and Allen (๑๙๙๑ : ๖๑ , อ้างถึงใน ครรชิต ทรศนะวิเทศ, หน้า ๕๒-๕๓) ได้แบ่งโครงสร้างความผูกพันเป็นสามองค์ประกอบ คือ ความปรารถนาเป็นองค์ประกอบความผูกพันทางอารมณ์ ความต้องการเป็นองค์ประกอบ

ทางการเกิดความผูกพันต่อเนื่อง และภาระเป็นองค์ประกอบความผูกพันทางปทัสถาน โดยกาญจนา พันธุ์ศรีทุม (๒๕๕๙: หน้า ๒๕-๒๖) ได้เสนอองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรตามแนวความคิดของ Meyer and Allen (๑๙๙๑) ซึ่งเป็นแนวคิดที่ครอบคลุมด้านพฤติกรรมและเจตคติไว้ด้วยกัน โดยแบ่งองค์ประกอบออกเป็น ๓ ด้าน ดังนี้ ๑) ด้านจิตใจ (Affective) คือ ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากอารมณ์ของพนักงานที่ต้องการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และมีส่วนร่วมในองค์กร พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (ผูกพันเพราะใจรัก) จะเป็นการแสดงออกถึงความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ๒) ด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance) คือ ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทน แลกเปลี่ยนกับการคงอยู่ในองค์กร ซึ่งการคงอยู่ในองค์กรเกิดจากการได้รับประโยชน์มากกว่าการเสียประโยชน์ และ ๓) ด้านบรรทัดฐาน (Normative) คือ ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากหน้าที่ความรับผิดชอบ ภาระผูกพัน ที่ถูกปลูกฝังมาว่าพวกเขาเป็นหนี้บุญคุณองค์กรทำให้ต้องอยู่ในองค์กรเพื่อเป็นการตอบแทน ซึ่งการอยู่ในองค์กรเป็นสิ่งที่ควรกระทำเพื่อความถูกต้องเหมาะสมในสังคม

จากการให้ความหมายและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวได้ว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง สภาวะทางจิตใจ อารมณ์ ความรู้สึกและพฤติกรรมของบุคลากรที่มีต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกในองค์กร ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดให้เป็นตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย โดยจะประกอบด้วย

- ความผูกพันทางอารมณ์ หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่ต้องการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีส่วนร่วมในองค์กร และมีการ

แสดงออกถึงความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

- ความผูกพันต่อเนื่อง หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดจากการได้รับสิ่งตอบแทนแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่ในองค์กร ที่แสดงถึงการได้รับประโยชน์มากกว่าการเสียประโยชน์จากการคงอยู่ในองค์กร

- ความผูกพันทางปทัสถาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดจากหน้าที่ ความรับผิดชอบ และภาระผูกพันที่มีต่อองค์กร ทำให้ต้องอยู่ในองค์กรเพื่อเป็นการตอบแทน ซึ่งแสดงถึงการคงอยู่กับองค์กรเป็นสิ่งที่ควรกระทำเพื่อความถูกต้องเหมาะสมในสังคม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ

Steers & Porter (๑๙๗๙ อ้างถึงใน บุญทวี ชันทะ, ๒๕๕๐: ๕) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจไว้ว่า หมายถึงแรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมเป็นแรงให้พลังงานกระตุ้นร่างกายให้กระทำพฤติกรรมเป็นแรงกระตุ้นที่มีการกำหนดทิศทางไว้ว่าจะกระทำพฤติกรรมออกไปอย่างไร แบบใด และเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลรักษาพฤติกรรมนั้นเอาไว้

โดย มัทนา ชัยศิริ (๒๕๖๒: ๑๒๕) ได้สรุปความหมายของการจูงใจ ว่าเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือตื่นรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้ว่าพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรม ที่มีใช่เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา แต่ต้องเป็นพฤติกรรมที่มีความเข้มข้น มีทิศทางจริงจัง มีเป้าหมายชัดเจนว่าต้องการไปสู่จุดใด และพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นผลสืบเนื่องมาจากแรงผลักดัน หรือแรงกระตุ้นที่เรียกว่าแรงจูงใจด้วย

ภรณ์ศิริรินทร์ ทันสมัย และดวงรัตน์ เจริญดี (๒๕๖๒: ๑๑๗) ให้นิยามปัจจัยจูงใจ

หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบ และรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบิร์ก (Herzberg' Two - Factor Theory)
เฟรดเดอริก เฮอรัชเบิร์ก (Frederick Herzberg) และคณะ (อ้างถึงใน สุรีย์พร น้อยมณี, ๒๕๕๘: ๑๕-๑๗) เสนอแนะว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย ๒ แนวคิด คือ แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction) และแนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) อันนำไปยังความไม่มีความไม่พึงพอใจ (No Dissatisfaction) ที่ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) หรือกล่าวได้ว่า ทฤษฎี ๒ ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้น ในการทำงาน และปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้ (อ้างถึงใน อารีย์กุล รื่นเรือง, ๒๕๕๐: ๓๕-๓๗)

๑. ปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันความไม่พอใจในการทำงาน แต่ยังไม่เพียงพอที่จะนำไปใช้ในการจูงใจ เป็นลักษณะปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาวะแวดล้อมของงาน ถือเป็นปัจจัยภายนอก (Extrinsic) ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ด้านเทคนิคการนิเทศ ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ด้านสภาพ

การทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในงาน

๒. ปัจจัยจูงใจ (motivating factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในงานโดยตรง ถือเป็นปัจจัยภายใน (Intrinsic) ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

จากการให้ความหมายและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยแรงจูงใจที่กล่าวมาในข้างต้นสรุปได้ว่า แรงจูงใจหรือปัจจัยจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นที่ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่จะตอบสนองต่อความปรารถนาหรือความต้องการของแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในสิ่งที่กระทำหรือสิ่งที่จะได้รับ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดให้เป็นตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิจัย คือ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ประกอบด้วย

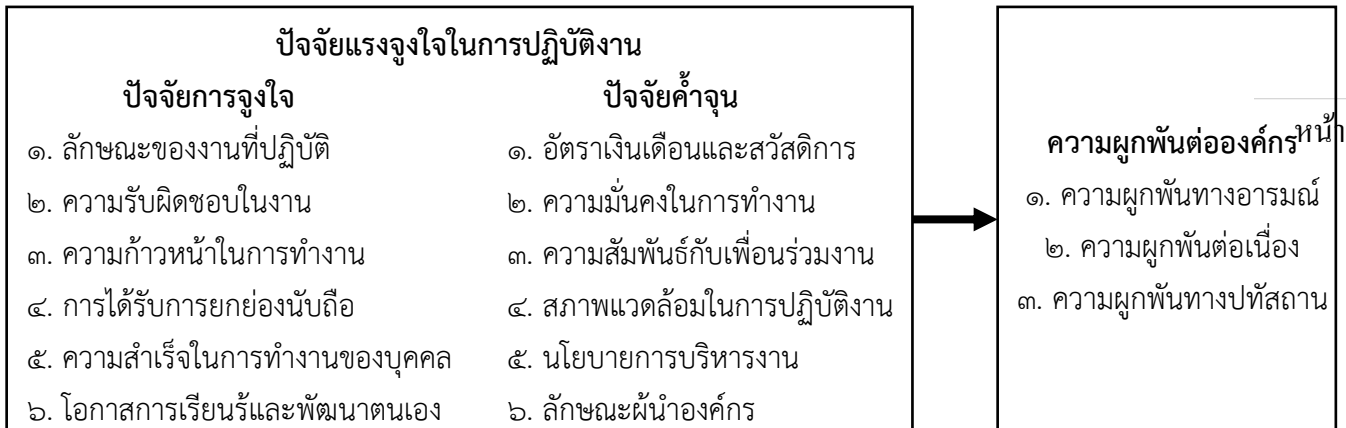
- ปัจจัยการจูงใจ หมายถึง ปัจจัยภายในของตัวบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล และการได้รับการยกย่องนับถือ

- ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ อัตราเงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน นโยบายการบริหารงาน และลักษณะผู้นำองค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ผลการวิจัย

ส่วนที่ ๑ คุณลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุ ๓๖ – ๔๐ ปี มากที่สุด รองลงมา มีอายุ ๓๑ – ๓๕ ปี และอายุ ๔๑ – ๔๕ ปี ตามลำดับ โดยส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี รองลงมา ระดับอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) โดยมีสถานภาพสมรสมากที่สุด รองลงมา มีสถานภาพ

โสด และมีภูมิลำเนาหรือที่อยู่ในปัจจุบันอยู่ในจังหวัดลพบุรีเกือบทั้งหมด ซึ่งบิดา มารดาหรือผู้ปกครองมีความคาดหวังให้รับราชการเป็นส่วนใหญ่ นอกจากนี้ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตั้งแต่ ๑๐ ปี ขึ้นไป รองลงมา มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ๔ – ๖ ปี และมีความคาดหวังว่าจะปฏิบัติงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอนาคตอีกมากกว่า ๑๐ ปี ขึ้นไป รองลงมา คาดหวังไว้ตั้งแต่ ๔ – ๖ ปี เป็นส่วนใหญ่

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ ๑ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	การแปลผล
ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	๓.๖๔	๐.๔๗๒	มาก
ปัจจัยจูงใจ	๓.๕๖	๐.๔๓๓	มาก
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	๓.๕๕	๐.๕๓๕	มาก
ความรับผิดชอบในงาน	๓.๖๒	๐.๕๓๙	มาก
ความก้าวหน้าในการทำงาน	๓.๕๗	๐.๖๗๐	มาก
โอกาสการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	๓.๕๕	๐.๖๗๑	มาก
ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	๓.๘๓	๐.๕๘๖	มาก
การได้รับการยกย่องนับถือ	๓.๒๖	๐.๖๔๗	ปานกลาง
ปัจจัยค้ำจุน	๓.๗๒	๐.๕๗๙	มาก
อัตราเงินเดือนและสวัสดิการ	๓.๔๓	๐.๖๗๘	มาก

ความมั่นคงในการทำงาน	๓.๗๒	๐.๖๔๔	มาก
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๓.๗๐	๐.๗๐๕	มาก
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	๓.๗๙	๐.๗๑๒	มาก
นโยบายและการบริหารงาน	๓.๗๖	๐.๗๐๖	มาก
ลักษณะผู้นำองค์กร	๓.๙๑	๐.๗๙๘	มาก

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการ ตามลำดับ โดยทุกด้านอยู่ในระดับมาก สุดท้ายการ

ตารางที่ ๒ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	การแปลผล
ความผูกพันต่อองค์กร	๓.๔๔	๐.๔๕๗	มาก
ความผูกพันทางอารมณ์	๓.๖๐	๐.๖๑๙	มาก
ความผูกพันต่อเนื้อ	๓.๒๖	๐.๖๒๗	ปานกลาง
ความผูกพันทางปทัสถาน	๓.๔๗	๐.๖๐๗	มาก

ปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยค่าจูงมีค่าเฉลี่ย ๓.๗๒ มากกว่าปัจจัยจูงใจ ที่มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๖ และเมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจ พบว่า ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ ๓.๘๓ รองลงมา เป็น ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และโอกาสการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร พบว่าความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความ

ส่วนที่ ๓ การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ได้รับการยกย่องนับถือมีค่าเฉลี่ยที่ ๓.๒๖ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยค่าจูง พบว่าลักษณะผู้นำองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ ๓.๙๑ รองลงมา เป็น สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน นโยบายการบริหารงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสุดท้ายอัตราเงินเดือนและสวัสดิการ ตามลำดับ

ผูกพันทางอารมณ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ ๓.๖๐ รองลงมา เป็นความผูกพันทางปทัสถาน และความ

ผูกพันต่อเนื้อ ตามลำดับ

ตารางที่ ๓ การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ					
	ความผูกพันต่อองค์การ				
	β	Std. Error	Beta	t	P-value
ค่าคงที่	๑.๒๒๔	๐.๑๖๐		๗.๖๕๑	๐.๐๐๐
ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	๐.๖๑๐	๐.๐๔๔	๐.๖๒๙	๑๓.๙๘๒	๐.๐๐๐
R = ๐.๖๒๙; R Square = ๐.๓๙๖; F = ๑๙๕.๕๐๒; P-value = ๐.๐๐๐					

ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์การ (R = ๐.๖๒๙) สามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานจ้างในสังกัดองค์การ

ปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ร้อยละ ๓๙.๖ ($R^2 = ๐.๓๙๖$) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอื่นอีก ร้อยละ ๖๐.๔ อย่างมีนัยสำคัญที่ $P < ๐.๐๕$ โดยปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ร้อยละ ๖๒.๙๔ (Beta = ๐.๖๒๙)

ตารางที่ ๔ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนกับความผูกพันต่อองค์การ

	ความผูกพันต่อองค์การ				
	β	Std. Error	Beta	t	P-value
ค่าคงที่	๑.๒๒๔	๐.๑๖๐		๗.๖๕๑	๐.๐๐๐
ปัจจัยจูงใจ	๐.๒๑๖	๐.๐๗๐	๐.๒๐๔	๓.๐๗๙	๐.๐๐๒
ปัจจัยค้ำจุน	๐.๓๖๙	๐.๐๕๒	๐.๔๖๗	๗.๐๓๖	๐.๐๐๐
R Square = ๐.๔๐๐; Adjusted R Square = ๐.๓๙๖; F = ๙๘.๙๐๗; P-value = ๐.๐๐๐					

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์การ (R Square = ๐.๔๐๐) หรือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของความผูกพันต่อองค์การได้ ร้อยละ ๔๐ ส่วนร้อยละ ๖๐ ได้รับอิทธิพลมาจากปัจจัยอื่น ๆ และปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อ

องค์การได้ ร้อยละ ๓๙.๖ (Adjusted R Square = ๐.๓๙๖) อย่างมีนัยสำคัญที่ $P < ๐.๐๕$ ซึ่งปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การที่ร้อยละ ๔๖.๗๐ (Beta = ๐.๔๖๗) ส่วนปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ร้อยละ ๒๐.๔ (Beta = ๐.๒๐๔) ดังนั้นปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การมากกว่าปัจจัยจูงใจ

ส่วนที่ ๔ การวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 ตารางที่ ๕ การวิเคราะห์ค่าความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประเด็น	ความถี่		
	ปัจจัยจูงใจ	ปัจจัยค้ำจุน	รวม
ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๓	๑๔	๒๗
ปัญหาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘	๑๓	๒๑
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	๓	๔	๗
รวม	๒๔	๓๑	๕๕

ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า พนักงานจ้างในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดลพบุรีมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งสิ้น ๕๕ เรื่อง จำแนกตามความสอดคล้องด้านปัจจัยจูงใจ จำนวน ๒๔ เรื่อง ซึ่งน้อยกว่าด้านปัจจัยค้ำจุน ที่มีจำนวน ๓๑ เรื่อง

สรุปและอภิปรายผล

๑ คุณลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง มากกว่าเพศชาย มีอายุ ๓๖ - ๔๐ ปี มากที่สุด โดยส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี รองลงมาระดับอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) มีสถานภาพสมรสมากที่สุด มากกว่าสถานภาพโสด และมีภูมิลำเนาหรือที่อยู่ปัจจุบันอยู่ในจังหวัดลพบุรีเกือบทั้งหมด ทั้งมีความคาดหวังจากบิดา มารดาหรือผู้ปกครองให้รับราชการเป็นส่วนใหญ่ นอกจากนี้ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตั้งแต่ ๑๐ ปี ขึ้นไป รองลงมามีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ๔ - ๖ ปี และมีความคาดหวังว่าจะปฏิบัติงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอนาคตอีกมากกว่า ๑๐ ปี ขึ้นไป รองลงมาคาดหวังไว้ตั้งแต่ ๔ - ๖ ปี เป็นส่วนใหญ่ กล่าวได้ว่า พนักงานจ้างในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นบุคคลในพื้นที่จังหวัดลพบุรี ที่มีความคาดหวัง

ในการรับราชการ มีระดับการศึกษาสูงและมีประสบการณ์ในงานราชการเป็นส่วนใหญ่ ทั้งยังคาดหวังว่าจะปฏิบัติงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไปในอนาคตอีกนาน

๒ ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยค้ำจุนมีค่าเฉลี่ย ๓.๗๒ มากกว่าปัจจัยจูงใจที่มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๖ ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ลักษณะผู้นำองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาเป็นความสำเร็จในการทำงานของบุคคล สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โอกาสการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และอัตราเงินเดือนและสวัสดิการตามลำดับ อยู่ในระดับมาก สุดท้ายเป็นการได้รับการยกย่องนับถือ ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความผูกพันทางอารมณ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ ๓.๖๐ รองลงมาเป็นความผูกพันทางปทัสถาน และความผูกพันต่อเนื้องตามลำดับ กล่าวได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างมีผลมาจากปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะปัจจัยค้ำจุนที่เป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้พนักงานจ้างเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานที่อันนำไปสู่การลาออกจากองค์กร

และปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวกับงานโดยตรง ซึ่งจูงใจให้พนักงานจ้างชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เกิดเป็นความพึงพอใจ

๓. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ร้อยละ ๓๙.๖ และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอื่นอีก ร้อยละ ๖๐.๔ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ สอดคล้องกับการศึกษา ภรณ์ศิริรินทร์ ทันสมัย และดวงรัตน์ เจริญดี. (๒๕๖๒, หน้า ๑๒๖) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายการแพทย์โรงพยาบาลหัวเฉียว ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะได้รับอิทธิพลจากปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ โดยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจ้างสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของความผูกพันต่อองค์กรได้ ร้อยละ ๔๐ และสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กร ร้อยละ ๓๙.๖ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เยาวภา นียากร (๒๕๖๓: ๑๘๑ - ๑๘๓) ที่ศึกษา อิทธิพลของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจ้างที่มีต่อความผูกพันในองค์กรธุรกิจโรงแรม นอกจากนี้ปัจจัยค่าจ้างยังมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรร้อยละ ๔๖.๗๐ มากกว่าปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ร้อยละ ๒๐.๔ กล่าวได้ว่าปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลพบุรี ซึ่งปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรงเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานจ้างความพึงพอใจและนำไปสู่ทัศนคติในทางบวก ส่วนปัจจัยค่าจ้างเป็นปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ช่วยลดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานที่อันนำไปสู่การลาออกจากองค์กร

๔. ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่าพนักงานจ้างในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลพบุรีส่วนใหญ่ มีปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้างมากกว่าปัจจัยจูงใจ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยค่าจ้างมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าปัจจัยจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕

ข้อเสนอแนะ

๑. ผู้บริหารและหัวหน้างานจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอน ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ต้องชี้แจงและเผยแพร่ นโยบายการบริหารจัดการ โครงสร้างสายบังคับบัญชา และการจัดการความขัดแย้งภายในขององค์กรที่ให้ชัดเจน รวมถึงสื่อสารและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการพิจารณาการเลิกจ้าง และนโยบายการพิจารณาค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและโปร่งใส

๒. การสอบคัดเลือกและแต่งตั้งพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่า ๑๐ ปี เป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เป็นกรณีพิเศษ

๔. การจัดสภาพแวดล้อมขององค์กรให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน จัดกิจกรรมส่งเสริมความสามัคคี และความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือในการปฏิบัติงานที่เพียงพอ

๕. การเปิดโอกาสให้พนักงานจ้างสามารถแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย การมอบอำนาจให้แก่พนักงานจ้างในการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของพนักงานจ้างให้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ หรือองค์ความรู้ที่จะสร้างความชำนาญ ทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็นต่อความก้าวหน้าในอาชีพ

๖. การวิจัยครั้งนี้ นำผลไปปรับปรุงนโยบาย การรักษาพนักงานในสังกัดให้ปฏิบัติงานกับองค์การ ในระยะยาว แต่เนื่องจากผลของการวิจัยยังไม่ ครอบคลุมทุกหน่วยงาน ในอนาคตจึงควรศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของ พนักงานในองค์การอื่นๆ โดยเปรียบเทียบระหว่าง องค์เอกชนและองค์การของรัฐ การศึกษาปัจจัยด้าน ความสุขในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพัน ต่อองค์การหรือไม่ และการศึกษาลักษณะผู้นำ องค์การภาครัฐที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานใน องค์การ ภาครัฐ อื่น ๆ

References

- เยาวภา นียากร (๒๕๖๓: มกราคม - มิถุนายน) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีต่อความผูกพันในองค์กรธุรกิจโรงแรม. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี กาญจนบุรี พันธุ์ศรีทุม. (๒๕๕๙). อิทธิพลของปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. คณะศิลปศาสตร์ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
- ครรชิต ทรรคนะวิเทศ. (๒๕๕๕). ความสุขในสถานที่ทำงาน : ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน. (ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง. สาขารัฐประศาสนศาสตร์.
- บุญทวี ชันทะ. (๒๕๕๐). แรงจูงใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอาชีพช่างอุตสาหกรรมหลักสูตรเข้าทำงาน : กรณีศึกษาศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดเชียงราย. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ภรณ์ศิริพันธ์ ทันสมัย และดวงรัตน์ เจริญดี. (๒๕๖๒, กันยายน - ธันวาคม). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายการแพทย์โรงพยาบาลหัวเฉียว. วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มัทนา ชัยศิริ (๒๕๖๒). การจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยใช้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค ๕ นครราชสีมา. วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์ ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๒/๒๕๖๒
- สุรีย์พร น้อยมณี, (๒๕๕๘). ปัจจัยที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา องค์กรบริหารส่วนตำบลคลองจินดา อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร, คณะบริหารธุรกิจ
- อารีย์กุล รื่นเรือง. (๒๕๕๐). แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกรมกำลังพล ทหารเรือ. วิทยานิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
- Buchanan, B. (๑๙๗๔). Building organization commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administration Science Quarterly*, ๕๓๓.
- Herzberg, F. & others. (๑๙๕๙). *The Motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (๑๙๙๑). A three-component of conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, ๑(๑), ๖๑-๘๙.
- Steers, R.M. and Porter, L.W. (๑๙๗๙). *Motivation and Work Behavior*. New York: McGrawHill Book.