

อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

The Influence of Work Motivation Affecting Organizational Commitment of
Employees in a Local Government Organization in Mae Sai District Chaing Rai
Province.

นางสาวศราวดี อโนมา
Sarawadee Anoma

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลกับความผูกพัน
ต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
ได้แก่ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย จำนวน 250 คน สถิติที่ใช้ในการ
วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26-35 ปี สถานภาพสมรส ระดับ การศึกษาระดับ
ปริญญาตรี ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรระหว่าง 5 -10 ปี

ปัจจัยจูงใจ ทั้ง 5 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความ
รับผิดชอบความก้าวหน้า พบว่าปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก

ปัจจัยค้ำจุน ทั้ง 7 ด้าน คือ นโยบายและการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือน ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว และความ
มั่นคงในงาน พบว่าปัจจัยค้ำจุนมีระดับการจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก

จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า (1) ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า
ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กร (2) ปัจจัยค้ำจุนด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน และด้านความเป็นอยู่
ส่วนตัวส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กร

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ABSTRACT

The independent study of this research was to study The Influence of Work Motivation Affecting Organizational Commitment of Employees in a Local Government Organization in Mae Sai District Chaing Rai Province. Statistics used in this research included frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. It involved 250 Employees in a Local Government Organization in Mae Sai District Chaing Rai Province.

The findings revealed that the majority of respondents were female with the age between 26 – 35 years old, hold bachelor degree, married. The working experience was between 5 – 10 years.

The 5 Motivation Factors is Achievement, Recognition, Work Itself, Responsibility and Advancement found at a high level.

The 7 Hygiene Factor is Company policy and Administration Supervision, Relationship with Supervisors Peers and Subordinates, Working Condition, Salary, Personal Life, Job security found at a high level.

The Following results of hypothetical test were found (1) The Motivation Factors is Achievement and Advancement affecting organizational commitment. (2) The Hygiene Factor is Supervision, Working Condition, Personal Life and Job security affecting organizational commitment.

Keywords: Work Motivation, Organizational Commitment, Employees in a Local Government Organization.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บุคลากรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารจัดการการทำงาน ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จตามที่องค์กรได้วางเป้าหมายไว้ อีกทั้งบุคลากรยังมีผลต่อความก้าวหน้าและความถดถอยขององค์กร ดังนั้นบุคลากรจึงมีบทบาทสำคัญต่อการผลักดันภารกิจให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ สิ่งที่สำคัญก็คือ จะทำอย่างไรให้ทรัพยากรบุคคลขององค์กรทำงานอย่างเต็มความสามารถผูกพันกับองค์กร มีความจงรักภักดี ทัศนคติที่ดีในองค์กร ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้พฤติกรรมการทำงานที่มุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลองค์กรจึงจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจ เนื่องจากแรงจูงใจนั้นมีอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างมาก (เกศณรินทร์ งามเลิศ:2559, หน้า1)

แรงจูงใจมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพของการทำงานที่จะส่งผลไปสู่ความสำเร็จขององค์กรซึ่งความสำเร็จนั้นจะต้องมีกระบวนการที่ดีเริ่มตั้งแต่การสร้างแรงจูงใจที่ดี เพื่อให้พนักงานมีจิตสำนึกที่ดีในการทำงาน อีกทั้งยังเป็นการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานด้วย องค์กรใดก็ตามหากบุคลากรในองค์กรไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ก็เป็นมูลเหตุที่ทำให้ผลงานลดลงและการปฏิบัติงานด้อยคุณภาพ แต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรมี

บุคลากรที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงก็จะมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน คุณภาพงานก็จะมีประสิทธิภาพสูงขึ้น นอกจากนี้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานยังแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรด้วย เพราะฉะนั้นหากองค์กรใดเห็นความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กรและมีความเข้าใจองค์กรประกอบที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็จะช่วยให้องค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 หมวด 14 ว่าด้วยการปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 281 บัญญัติว่ารัฐบาลจะต้องให้ความอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเอง ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น และส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่ ให้ความสำคัญในการหลักการกระจายอำนาจการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรของรัฐที่อยู่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด และเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความเท่าเทียมกันทางโอกาสทำให้เกิดกฎเกณฑ์ทางด้านการบริหารจัดการท้องถิ่นซึ่งแต่ละพื้นที่มีกลยุทธ์และความหลากหลายทางด้านการบริหารที่อยู่บนพื้นฐานความแตกต่างเนื่องจากแต่ละท้องถิ่นมีความแตกต่างทั้งสภาพภูมิศาสตร์ ทรัพยากร

ประชากร และปัญหาความต้องการ การแก้ไขปัญหาให้ตรงจุดและสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นองค์กรที่มีหน้าที่โดยตรงเพราะสามารถทราบถึงสภาพดังกล่าวได้เป็นอย่างดี

อย่างไรก็ตามอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการขององค์กรก็ไม่ได้เป็นสิ่งที่สร้างขึ้นมาได้อย่างง่าย ๆ หากองค์กรไม่สามารถสร้างแรงจูงใจเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานในองค์กรได้ ความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรมที่แสดงออกต่อองค์กรก็จะเปลี่ยนแปลงไป ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานก็ลดลง ขาดความกระตือรือร้น มีอัตราการขาดงานมีการลาออกจากงานเพิ่มขึ้น แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่นำมาใช้เพื่อทำให้พนักงานรู้สึกที่สามารถใช้ความรู้และความสามารถได้อย่างเต็มที่ และรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร สามารถก้าวไปยังเป้าหมายที่ต้องการได้ ทำให้อยากปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถเพื่อองค์กร หากองค์กรใดที่มีบุคลากรที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมส่งผลให้องค์กรนั้นบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ (สิริพร อำไพศรี: 2547) เพราะพนักงานจะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ไม่ว่ารู้สึกเหน็ดเหนื่อย เพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายของงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานที่เพิ่มขึ้นด้วยด้วยเหตุนี้องค์กรจำเป็นต้องศึกษาแรงจูงใจให้ถูกต้องตรงกับความต้องการของบุคลากรในองค์กรสิ่งตอบแทนแรงจูงใจมีหลายประเภทแตกต่างกันไป องค์กรต้องเลือกให้ถูกต้องเหมาะสมและวิธีการสร้างแรงจูงใจจะต้องดำเนินไปอย่างสอดคล้องควบคู่กับความสำเร็จขององค์กร

จากเหตุผลดังกล่าวผู้ศึกษาจึงสนใจจะค้นคว้าอิสระเกี่ยวกับอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงรายเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง การบริหารงานด้านการจัดการและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงรายต่อไป โดยผู้วิจัยได้เลือกตัวแปรในการศึกษารั้งนี้ 3 ตัวแปรด้วยกัน คือ ลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจประกอบไปด้วยความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความ

รับผิดชอบและความก้าวหน้า ปัจจัยคำจูงใจประกอบไปด้วย นโยบายและการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือน ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน ว่าแต่ละตัวแปรจะส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงรายอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจประกอบไปด้วยความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าส่งผลส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานซึ่งประกอบด้วย ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานของสังคมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยคำจูงใจประกอบไปด้วย นโยบายและการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือน ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงานที่ส่งผลส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานซึ่งประกอบด้วย ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานของสังคมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีอิทธิพลมากที่สุดที่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย
4. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยจูงใจ ประกอบไปด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าที่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย
2. ปัจจัยคำจูงใจ ประกอบไปด้วย นโยบายและการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือน ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงานที่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ข้อมูลจากการค้นคว้าอิสระในเรื่องนี้เป็นประโยชน์แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ต้องการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
2. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรหรือหน่วยงานอื่นๆ ต่อไป

นิยามศัพท์

แรงจูงใจ คือ แรงกระตุ้นที่เกิดจากความต้องการที่จะตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์กรจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน ด้วยความเต็มใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการและส่งผลให้เกิดความพึงพอใจสูงสุดมีความสำคัญต่อการทำงานเป็นอย่างมาก

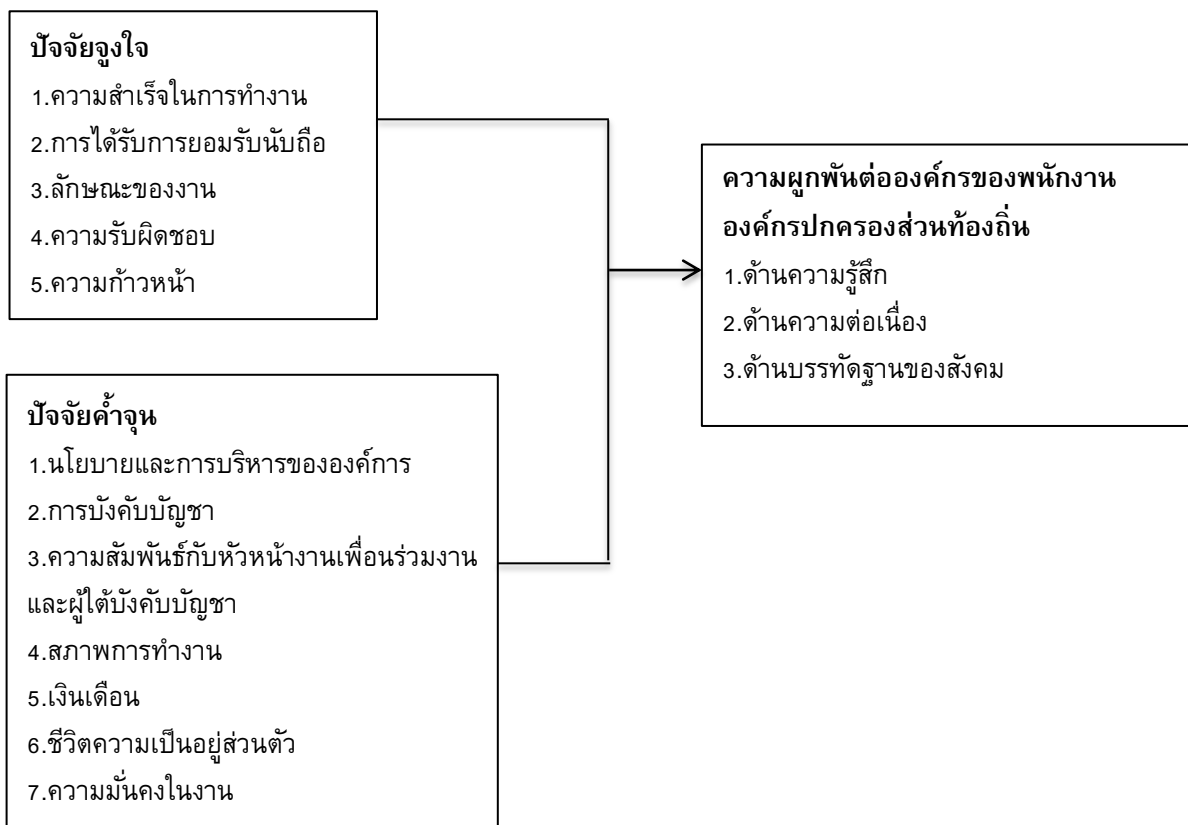
ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึก ทัศนคติ และพฤติกรรมที่พนักงานในองค์กรแสดงออกในทิศทางบวก เช่น ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้เต็มที่ เพิ่มความสามารถทุ่มเทความพยายามในการทำงาน การยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ความรู้สึกที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ปกป้องคุ้มครองทรัพย์สินขององค์กรให้เหมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง มีส่วนร่วมในทุกกิจกรรม และมีความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง องค์กรการบริหารส่วนตำบล และ เทศบาลที่อยู่ในเขตพื้นที่อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย แบ่งเป็น องค์กรการบริหารส่วนตำบล 6 แห่ง ได้แก่ อบต.เกาะช้าง อบต.ศรีเมืองชุม อบต.โป่งผา อบต.โป่งงาม อบต.ห้วยไคร้ และอบต.บ้านด้าย เทศบาล 4 แห่ง ได้แก่ ทต.แม่สาย ทต.เวียงพางคำทต.ห้วยไคร้ และ ทต.แม่สายมิตรภาพ

พนักงาน หมายถึง ข้าราชการ พนักงานประจำ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างภารกิจ ลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษานำมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดและใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามในการวิจัย โดยผู้ศึกษาใช้ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือน ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว และความมั่นคงในงานโดยประยุกต์จากแนวคิดและทฤษฎีของ Herzberg (1959) อ้างถึงใน ธนัญพร สุวรรณคาม (2559, หน้า15) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานของสังคมโดยประยุกต์จากแนวคิดและทฤษฎีของ Allen and Meyer (1990, pp. 710-720)เป็นการศึกษาเพื่อต้องการทราบว่าปัจจัยจูงใจแต่ละด้านจะส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างไร ผู้ศึกษาจึงได้นำมาเป็นกรอบแนวคิดในการค้นคว้าอิสระดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการ พนักงานประจำ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างภารกิจ ลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย จำนวน 615 คน

การเลือกตัวอย่างสำหรับการค้นคว้าอิสระนี้ ผู้ศึกษากำหนดการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยการเลือกตัวอย่างอย่างแบบสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานที่ทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย จำนวนทั้งหมด 250 ราย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา อธิบายคุณลักษณะกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงานในองค์กร นำมาวิเคราะห์หาค่าความถี่และหาค่าร้อยละ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ และข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสหสัมพันธ์

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26-35 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรระหว่าง 5 -10 ปี

ปัจจัยจูงใจ ทั้ง 5 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบความก้าวหน้า พบว่าปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก

ปัจจัยค้ำจุน ทั้ง 7 ด้าน คือ นโยบายและการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือน ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว และความมั่นคงในงาน พบว่าปัจจัยค้ำจุนมีระดับการจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก

จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า (1) ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กร (2) ปัจจัยค้ำจุนด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กร ดังแสดงในตาราง 1

ตารางที่ 1 ผลการทดสอบสมมติฐาน (n=250)

	สมมติฐานการวิจัย	ค่าสัมประสิทธิ์ เส้นทาง	t	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
H1	ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรทางบวก	0.310	4.091**	สนับสนุน
H2	ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรทางลบ	-0.036	-0.584	ไม่สนับสนุน
H3	ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรทางบวก	0.004	0.074	ไม่สนับสนุน
H4	ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรทางบวก	0.114	1.814	ไม่สนับสนุน
H5	ปัจจัยด้านความก้าวหน้า ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรทางบวก	0.198	2.743**	สนับสนุน
H6	ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารขององค์กรส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรทางบวก	0.101	1.315	ไม่สนับสนุน
H7	ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรทางลบ	-0.549	-3.870**	สนับสนุน
H8	ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรทางบวก	0.282	1.883	ไม่สนับสนุน
H9	ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรทางบวก	1.144	12.131**	สนับสนุน
H10	ปัจจัยด้านเงินเดือนส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรทางลบ	-0.107	-1.722	ไม่สนับสนุน

ตารางที่ 1 (ต่อ) ผลการทดสอบสมมติฐาน (n=250)

	สมมติฐานการวิจัย	ค่าสัมประสิทธิ์ เส้นทาง	t	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
H11	ปัจจัยด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรทางลบ	-0.299	-3.800**	สนับสนุน
H12	ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรทางลบ	-0.366	-2.557*	สนับสนุน

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล

การอภิปรายผลของข้อค้นพบต่างๆ ที่ได้จากการค้นคว้าอิสระ เรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ผู้ศึกษานำเสนอการตีความ การประเมินข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาเพื่ออธิบาย และยืนยันความสอดคล้องระหว่างข้อค้นพบ กับสมมติฐานการวิจัย โดยอธิบายข้อค้นพบว่าสนับสนุนทฤษฎีที่เกี่ยวข้องอย่างไร ผู้ศึกษานำเสนอการอภิปรายผลในสองลักษณะคือ (1) ข้อค้นพบที่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย และ (2) ข้อค้นพบที่ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

ข้อค้นพบที่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.310 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอดุลย์ กองสัมฤทธิ์ (2557) และเป็นไปตามทฤษฎี Herzberg (1959) อ้างถึงใน ธัญพร สุวรรณคาม (2559, หน้า15) กล่าวคือ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในงานที่ทำ สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนด และความสำเร็จนั้นทำให้พนักงานมีความภาคภูมิใจจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรเป็นอย่างมาก

ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.198 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยอดุลย์ กองสัมฤทธิ์ (2557) และเป็นไปตามทฤษฎี Herzberg (1959) อ้างถึงใน ธัญพร สุวรรณคาม (2559, หน้า15) กล่าวคือ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น และการเลื่อนตำแหน่งนั้นมาจากความสามารถของพนักงาน พนักงานมีโอกาสได้เรียนรู้งานเพิ่มมากขึ้นจากงานเดิม และมีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่างๆ จากการอบรม เพื่อพูนความรู้ที่องค์กรมอบให้แก่พนักงานจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรเป็นอย่างมาก

ปัจจัยคำจุนด้านการบังคับบัญชาส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.549 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของธนัญพร สุวรรณคาม (2559) และเป็นไปตามทฤษฎี Herzberg (1959) อ้างถึงใน ธนัญพร สุวรรณคาม (2559, หน้า15) กล่าวคือ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษาแนะนำการทำงาน รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม บริหารจัดการภายในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรเป็นอย่างมาก

ปัจจัยคำจุนด้านสภาพการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 1.144 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของธนัญพร สุวรรณคาม (2559) และเป็นไปตามทฤษฎี Herzberg (1959) อ้างถึงใน ธนัญพร สุวรรณคาม (2559, หน้า15) กล่าวคือ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่องค์กรมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆในการทำงานอย่างเพียงพอและพร้อมใช้งาน มีสถานที่ทำงานที่แบ่งพื้นที่ทำงานอย่างเหมาะสม อุณหภูมิพอเหมาะ แสงสว่างเพียงพอ มีบรรยากาศชวนทำงาน และพนักงานสามารถเดินทางมาทำงานได้อย่างสะดวกจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรเป็นอย่างมาก

ปัจจัยคำจุนด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.299 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของธนัญพร สุวรรณคาม (2559) และเป็นไปตามทฤษฎี Herzberg (1959) อ้างถึงใน ธนัญพร สุวรรณคาม (2559, หน้า15) กล่าวคือ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่คิดว่างานที่ทำงานมีความมั่นคงยั่งยืน องค์กรที่ทำงานมีความมั่นคง ได้รับความก้าวหน้าอย่างเสมอภาค และมีการประเมินผลงานความดีความชอบอย่างเป็นธรรมจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรเป็นอย่างมาก

ข้อค้นพบที่ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

จากการศึกษาในครั้งนี้พบว่า ปัจจัยจุดจุนด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย กล่าวคือ ถึงแม้ว่าจะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีโอกาสเสนอความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชายอมรับในความสามารบ รวมไปถึงได้รับการยกย่องเมื่อปฏิบัติงานได้ดีเด่น ปัจจัยจุดจุนด้านการได้รับการยอมรับนับถือก็ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยจุดจุนด้านลักษณะของงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย กล่าวคือ ถึงแม้ว่าลักษณะงานที่จะตรงกับความถนัด ความรู้ ความสามารถของพนักงาน การทราบบทบาทและหน้าที่ในการทำงาน ปริมาณงานในความรับผิดชอบมีความเหมาะสม รวมไปถึงพนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และแนวทางปฏิบัติของงาน ปัจจัยจุดจุนด้านลักษณะงานก็ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยจุดจุนด้านความรับผิดชอบไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย กล่าวคือ ถึงแม้ว่าพนักงานจะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ยินดีรับข้อผิดพลาดหากงานไม่ประสบความสำเร็จ มีอิสระในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบ

รวมไปถึงมีอำนาจตัดสินใจในงานที่ทำอยู่อย่างเต็มที่ ปัจจัยจุดใจด้านความรับผิดชอบก็ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารขององค์กรไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย กล่าวคือ ถึงแม้ว่าองค์กรจะได้ชี้แจงนโยบายขององค์กรให้ทราบอย่างทั่วถึง มีความชัดเจน มีความยืดหยุ่นในการบริหารและจัดการ รวมไปถึงกฎ ระเบียบขององค์กรก็มีความเป็นธรรม ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารขององค์กรก็ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย กล่าวคือ ถึงแม้ว่าหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเต็มใจทำงานเอาใจใส่เพื่อนร่วมงาน รวมไปถึงการเข้าร่วมกิจกรรมส่วนรวมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาก็ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านเงินเดือนไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย กล่าวคือ ถึงแม้ว่าหัวหน้างาน เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นธรรม ปัจจัยด้านเงินเดือนก็ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากคำถามปลายเปิดของกลุ่มตัวอย่าง

เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

- 1.ควรมีการให้รางวัลหรือโบนัส เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่พนักงานมากยิ่งขึ้น
- 2.ควรจัดวางบุคลากรให้เหมาะสมกับลักษณะงาน โดยพิจารณาจากความสามารถ วุฒิการศึกษาหรือความถนัดของพนักงาน
- 3.ควรให้มีการสอบย้ายสายงานหากปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่เหมาะสม

ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

จากการศึกษาพบว่าอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการสร้างและรักษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร พัฒนาระบบงานที่ช่วยให้การทำงานง่าย สะดวก รวดเร็วถูกต้องและตรวจสอบได้ พัฒนาความรู้ของพนักงานอยู่เสมอ ใส่ใจดูแลความเป็นอยู่ คอยให้การดูแลช่วยเหลือให้คำปรึกษาเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้อยู่ในระดับสูงขึ้น นอกเหนือจากการตอบแทนในรูปแบบของค่าตอบแทน เช่น มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง มีการจัดอบรมให้ความรู้สูง

พนักงานเข้าร่วมอบรมกับหน่วยงานต่าง ๆ ให้คำชื่นชมเมื่อทำงานประสบผลสำเร็จ เป็นต้น และองค์กรต้องมีความชัดเจนระหว่างผลของการทำงานและผลตอบแทน มีการประเมินที่มีความเหมาะสมเป็นธรรมโปร่งใส

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

ควรขยายขอบเขตการค้นคว้าอิสระไปยังกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น พนักงานธนาคาร ข้าราชการครู เพื่อศึกษาความแตกต่าง เปรียบเทียบอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กร

เอกสารอ้างอิง

เกศณรินทร์ งามเลิศ.(2559).แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง

องค์การคลังสินค้า. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ธนัญพร สุวรรณคาม(2559).ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความ

ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง.วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

,มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สิริพร อำไพศรี. (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายจัดเก็บค่าผ่านทาง

การทางพิเศษแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต,สถาบันบัณฑิต

พัฒนบริหารศาสตร์

อดุลย์ กองสัมฤทธิ์.(2557).การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน:

กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี.การค้นคว้า

อิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective,

Continuance and Normative Commitment to the Organization, The Journal of Occupational

Psychology, 63, p.18.