

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสระแก้ว

RELATIONSHIP BETWEEN MOTIVATION AT WORK AND
ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF MUNICIPAL
EMPLOYEES IN SA KAEO PROVINCE

ก้องนภา อินวัฒนากุล

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2556

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสระแก้ว

ก้องนภา ถิ่นวัฒนากุล

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2556

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสระแก้ว
ชื่อ-นามสกุล	นายก้องนภา ถิ่นวัฒนากุล
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์วันสันต์ กันอ่ำ, วท.ม.
ปีการศึกษา	2556

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยและใช้กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานเทศบาล ในจังหวัดสระแก้ว จำนวน 327 คน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Independent Samples t-test, One-way ANOVA, LSD และ Chi-Square ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 %

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านเงินเดือน นอกจากนี้ยังพบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และประสบการณ์ทำงานที่ต่างกันของพนักงานเทศบาล ส่งผลต่อความคิดเห็นในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร

Independent Study Title	Relationship between Motivation at Work and Organizational Commitment of Municipal Employees in Sa Kaeo Province
Name-Surname	Mr. Kongnapa Thinwattanakool
Major Subject	General Management
Independent Study Advisor	Associate Professor Wasun Khan-Am, M.S.
Academic Year	2013

ABSTRACT

The study was conducted to investigate the motivation at work, the organizational commitment and the relationship between motivation at work and organizational commitment. The data were collected from 327 municipal employees in Sa Kaeo Province through the application of questionnaire, and were analyzed using Percentage, Mean, Standard Deviation, Independent Samples t-test, One-way ANOVA, and Chi-Square with the 95% confidence level.

The results of the study revealed that the highest levels of motivation at work were in the aspects of work activity, responsibility, recognition, and relationship with superiors, while the motivation at work in the aspects of achievement, advancement, and salary were at the high levels. Moreover, the study showed that different gender, age, marital status, level of education, salary rate, and work experience of the municipal employees had effects on the differences of opinion concerning the organizational commitment, and it was also found that the motivation at work in the aspects of achievement, work activity, advancement, responsibility, recognition, salary, and relationship with superiors had a correlation with the organizational commitment at 0.05 level of significance.

Keywords: motivation at work, organizational commitment

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ผู้ศึกษาได้รับความอนุเคราะห์แนะนำอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชดา มิตรสมหวัง ประธานสอบการค้นคว้าอิสระ รองศาสตราจารย์ชนงกรณ์ กุณทลบุตร กรรมการ ที่ให้ความกรุณาในการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของงานค้นคว้า และรองศาสตราจารย์วสันต์ กันอ่ำ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ตลอดจนแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ขอกราบขอบพระคุณไว้อย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่าน ที่ได้มอบวิชาความรู้อันมีค่า รวมทั้งเจ้าหน้าที่ประจำโครงการหลักสูตรบริหารธุรกิจที่ได้อำนวยความสะดวกด้วยดีเสมอมา

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ที่ให้การส่งเสริมและสนับสนุนทุนการศึกษาตลอดมา

ขอขอบพระคุณ เทศบาลในจังหวัดสระแก้ว ที่ให้โอกาสในการศึกษา ตลอดจนพนักงานเทศบาลที่เสียสละเวลาอันมีค่า แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษารั้งนี้

นอกจากนี้ขอขอบคุณเพื่อน ๆ MGY 55 ที่คอยให้ความช่วยเหลือและคอยตอบคำถามข้อข้องใจในเรื่องต่าง ๆ และทุกความช่วยเหลือของผู้ที่ไม่ได้กล่าวนามทั้งหมดข้างต้น ที่ห่วงใย เป็นกำลังใจให้ตลอดมานับตั้งแต่เริ่มแรกจนเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์

ก้องนภา ถิ่นวัฒนากุล



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
บทที่ 1 บทนำ.....	13
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	13
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	17
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	17
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	17
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	18
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	20
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	20
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	21
2.1 แนวคิดที่เกี่ยวกับเทศบาล.....	21
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์.....	24
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	25
2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	31
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	35
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	38
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	38
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	41
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	43
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์	45
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	46
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	46
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	124
5.1 สรุปผลวิจัย	124
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย	127
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย	129
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต	129
บรรณานุกรม	130
ภาคผนวก	134
ประวัติผู้เขียน	141



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 แสดงการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ของแต่ละอำเภอ	39
ตารางที่ 3.2 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ทำการแก้ไขของแต่ละอำเภอ	41
ตารางที่ 3.3 แสดงการกำหนดระดับคะแนน	42
ตารางที่ 3.4 แสดงการกำหนดค่าเฉลี่ย	42
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนค่าความถี่ และค่าร้อยละ ของปัจจัยส่วนบุคคล.....	46
ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล ด้านความสำเร็จในการทำงาน	50
ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	51
ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล ด้านความรับผิดชอบ	52
ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล ด้านความก้าวหน้าในงาน	53
ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	54
ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล ด้านเงินเดือน	55
ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา.....	56
ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเทศบาล	57
ตารางที่ 4.10 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานเทศบาล ต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ	58
ตารางที่ 4.11 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานเทศบาล ต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ	59

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.12 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานเทศบาล ต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่.....	60
ตารางที่ 4.13 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานเทศบาล ต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพ	61
ตารางที่ 4.14 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานเทศบาล ต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่มีสถานภาพแตกต่างกันเป็นรายคู่.....	61
ตารางที่ 4.15 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานเทศบาล ต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา	62
ตารางที่ 4.16 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานเทศบาล ต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันเป็นรายคู่.....	63
ตารางที่ 4.17 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานเทศบาล ต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอัตราเงินเดือน	64
ตารางที่ 4.18 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานเทศบาล ต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันเป็นรายคู่.....	65
ตารางที่ 4.19 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานเทศบาล ต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	66
ตารางที่ 4.20 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานเทศบาล ต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันเป็นรายคู่.....	67
ตารางที่ 4.21 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม กับความผูกพันต่อองค์กร	67
ตารางที่ 4.22 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน กับการไม่คิดลาออกจากเทศบาล.....	68
ตารางที่ 4.23 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ กับการไม่คิดลาออกจากเทศบาล.....	69
ตารางที่ 4.24 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ กับการไม่คิดลาออกจากเทศบาล.....	71

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.25 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงาน กับการไม่คิดลาออกจากเทศบาล	72
ตารางที่ 4.26 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ กับการไม่คิดลาออกจากเทศบาล	73
ตารางที่ 4.27 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านเงินเดือน กับการไม่คิดลาออกจากเทศบาล	74
ตารางที่ 4.28 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา กับการไม่คิดลาออกจากเทศบาล	76
ตารางที่ 4.29 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน กับความภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานของเทศบาล	77
ตารางที่ 4.30 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ กับความภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานของเทศบาล	79
ตารางที่ 4.31 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ กับความภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานของเทศบาล	80
ตารางที่ 4.32 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงาน กับความภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานของเทศบาล	81
ตารางที่ 4.33 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ กับความภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานของเทศบาล	82
ตารางที่ 4.34 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านเงินเดือน กับความภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานของเทศบาล	83
ตารางที่ 4.35 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา กับความภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานของเทศบาล	85
ตารางที่ 4.36 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน กับสภาพการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไป ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก	86
ตารางที่ 4.37 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ กับสภาพการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไป ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก	87

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.38 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ กับสภาพการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไป ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก	89
ตารางที่ 4.39 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงาน กับสภาพการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไป ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก	90
ตารางที่ 4.40 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ กับสภาพการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไป ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก	91
ตารางที่ 4.41 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านเงินเดือน กับสภาพการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไป ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก	93
ตารางที่ 4.42 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา กับสภาพการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไป ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก	94
ตารางที่ 4.43 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน กับการปฏิบัติงานกับเทศบาลแห่งนี้จนเกษียณอายุ	96
ตารางที่ 4.44 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ กับการปฏิบัติงานกับเทศบาลแห่งนี้จนเกษียณอายุ	97
ตารางที่ 4.45 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ กับการปฏิบัติงานกับเทศบาลแห่งนี้จนเกษียณอายุ	98
ตารางที่ 4.46 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงาน กับการปฏิบัติงานกับเทศบาลแห่งนี้จนเกษียณอายุ	100
ตารางที่ 4.47 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ กับการปฏิบัติงานกับเทศบาลแห่งนี้จนเกษียณอายุ	101
ตารางที่ 4.48 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านเงินเดือน กับการปฏิบัติงานกับเทศบาลแห่งนี้จนเกษียณอายุ	102
ตารางที่ 4.49 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา กับการปฏิบัติงานกับเทศบาลแห่งนี้จนเกษียณอายุ	104
ตารางที่ 4.50 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน กับการปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของเทศบาลอยู่เสมอ	105

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.51 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ กับการปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของเทศบาลอยู่เสมอ	106
ตารางที่ 4.52 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ กับการปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของเทศบาลอยู่เสมอ	108
ตารางที่ 4.53 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงาน กับการปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของเทศบาลอยู่เสมอ	109
ตารางที่ 4.54 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ กับการปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของเทศบาลอยู่เสมอ	110
ตารางที่ 4.55 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านเงินเดือน กับการปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของเทศบาลอยู่เสมอ	112
ตารางที่ 4.56 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา กับการปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของเทศบาลอยู่เสมอ	113
ตารางที่ 4.57 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน กับรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงเทศบาลของท่านในทางเสื่อมเสีย	115
ตารางที่ 4.58 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ กับรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงเทศบาลของท่านในทางเสื่อมเสีย	116
ตารางที่ 4.59 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ กับรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงเทศบาลของท่านในทางเสื่อมเสีย	117
ตารางที่ 4.60 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงาน กับรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงเทศบาลของท่านในทางเสื่อมเสีย	119
ตารางที่ 4.61 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ กับรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงเทศบาลของท่านในทางเสื่อมเสีย	120
ตารางที่ 4.62 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านเงินเดือน กับรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงเทศบาลของท่านในทางเสื่อมเสีย	121
ตารางที่ 4.63 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา กับรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงเทศบาลของท่านในทางเสื่อมเสีย	123

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ข้าราชการพลเรือนสามัญ คือ ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการในกระทรวง ทบวง กรมฝ่ายพลเรือน ซึ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ผ่านการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ จะดำเนินการโดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หรือในบางกรณีอาจมีการมอบหมายให้กรมต้นสังกัด เป็นผู้ดำเนินการคัดเลือก ซึ่งข้อสอบแบ่งออกเป็น 3 ภาค คือ ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก.) ภาคความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง (ภาค ข.) และภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค.)

การวางระเบียบข้าราชการพลเรือน เพื่อเป็นแนวทางในการเลือกสรรผู้มีความรู้และความสามารถเข้ารับราชการ โดยกำหนดให้มีข้าราชการ 3 ประเภท คือ

1. ข้าราชการพลเรือนสามัญ คือ ข้าราชการที่รัฐบาลบรรจุแต่งตั้งไว้ตามระเบียบฯ แบ่งออกเป็น 2 ชั้น คือ (1) ชั้นสัญญาบัตร (รองอำมาตย์ตรีขึ้นไป) (2) ชั้นราชบุรุษ
ระดับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ แบ่งออกเป็น 4 ประเภทดังนี้

1) ตำแหน่งประเภทงานบริหาร ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการและรองหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง กรม และตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทงานบริหาร ตำแหน่งประเภทงานบริหาร มีอยู่ 2 ระดับคือ (ก) ระดับต้น และ (ข) ระดับสูง

2) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม และตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทงานอำนวยการ ตำแหน่งประเภทงานอำนวยการ มีอยู่ 2 ระดับคือ (ก) ระดับต้น และ (ข) ระดับสูง

3) ตำแหน่งประเภทงานวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตามที่ ก.พ. กำหนดเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น ตำแหน่งประเภทงานวิชาการมีอยู่ 5 ระดับคือ (ก) ระดับปฏิบัติการ (ข) ระดับชำนาญการ (ค) ระดับชำนาญการพิเศษ (ง) ระดับเชี่ยวชาญ (จ) ระดับทรงคุณวุฒิ

4) ตำแหน่งประเภทงานทั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งประเภทอำนวยการ และตำแหน่งประเภทวิชาการ ทั้งนี้ตามที่ ก.พ. กำหนด ตำแหน่งประเภทงานทั่วไป มีระดับดังต่อไปนี้ (ก) ระดับปฏิบัติการ (ข) ระดับชำนาญงาน (ค) ระดับอาวุโส (ง) ระดับทักษะพิเศษ

2. ข้าราชการพลเรือนวิสามัญ คือ บุคคลที่รัฐบาลจ้างไว้ให้ทำการเฉพาะอย่าง หรือ ระยะเวลาชั่วคราว

3. เสมียนพนักงาน คือ ข้าราชการชั้นต่ำ ซึ่งมีสิทธิได้รับเงินเดือนตามอัตราที่ตั้งไว้ หลักเกณฑ์ในการจัดตั้งเทศบาล พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 ได้มีกำหนดหลักเกณฑ์ การพิจารณาให้มีการจัดตั้งท้องถิ่นใดขึ้นเป็น เทศบาลไว้ 3 ประการ ได้แก่

1. จำนวนประชากรที่มีอยู่ในท้องถิ่น
2. ความเจริญทางเศรษฐกิจของท้องถิ่น โดยพิจารณาจากการจัดเก็บรายได้ตามกฎหมาย กำหนดและงบประมาณรายจ่ายในการดำเนินงานของท้องถิ่น
3. ความสำคัญทางการเมืองของท้องถิ่น โดยพิจารณาถึงศักยภาพของท้องถิ่นที่สามารถ ที่จะพัฒนาความเจริญก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็วมากน้อยแค่ไหน

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวไว้ข้างต้น กฎหมายได้มีการกำหนดให้จัดตั้งเทศบาลขึ้นออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. เทศบาลตำบล ทางกระทรวงมหาดไทยได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการจัดตั้งเทศบาลตำบล ไว้อย่างกว้าง ๆ ดังนี้

1.1 จะต้องมียาจัดจริงโดยไม่รวมถึงเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ผ่านมา ตั้งแต่ 12,000,000 บาท ขึ้นไป

1.2 ในเขตพื้นที่ จะต้องมียาจัดตั้งแต่ 7,000 คนขึ้นไป

1.3 จะต้องได้รับความเห็นชอบจากรายการในท้องถิ่นนั้น

สำหรับในกรณีที่มีความจำเป็น เช่น การควบคุมการก่อสร้างอาคาร การแก้ปัญหา ชุมชนแออัด การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การพัฒนาท้องถิ่นหรือการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในรูปแบบ เทศบาล กระทรวงมหาดไทยจะสั่งให้ดำเนินการยกฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบลเฉพาะแห่งได้ หรือกรณีที่จังหวัดเห็นว่าสุขาภิบาลใดมีความเหมาะสมสมควรยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลตำบลได้ ก็ให้ จังหวัดรายงานไปให้กระทรวงมหาดไทยพิจารณาสั่งให้ดำเนินการยกฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาล ตำบลได้ โดยให้จังหวัดชี้แจงเหตุผลและความจำเป็น พร้อมทั้งส่งข้อมูลความเหมาะสมไปให้ กระทรวงมหาดไทยพิจารณาด้วยในที่นี้มีเทศบาลในจังหวัดสระแก้วยกฐานะจากสุขาภิบาลเป็น เทศบาลตำบล คือ เทศบาลตำบลวังน้ำเย็น และปัจจุบันถูกยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองวังน้ำเย็นเป็นที่ เรียบร้อยแล้ว

2. เทศบาลเมือง ทางกระทรวงมหาดไทยได้กำหนดหลักเกณฑ์ได้ มีหลักเกณฑ์การจัดตั้ง ดังนี้

2.1 ท้องที่ที่เป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดทุกแห่ง ให้ยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองได้โดยไม่ต้องพิจารณาถึงหลักเกณฑ์อื่น ๆ ประกอบ

2.2 ส่วนท้องที่ที่มีใช้เป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดจะยกฐานะเป็นเทศบาลเมือง ต้องประกอบด้วยหลักเกณฑ์ดังนี้

- (1) เป็นท้องที่ที่มีพลเมืองตั้งแต่ 10,000 คนขึ้นไป
- (2) มีรายได้พอแก่การปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามที่กฎหมายกำหนดไว้
- (3) มีพระราชกฤษฎีกายกฐานะเป็นเทศบาลเมือง

3. เทศบาลนคร มีหลักเกณฑ์การจัดตั้งดังนี้

3.1 เป็นท้องที่ที่มีพลเมืองตั้งแต่ 50,000 คน ขึ้นไป

3.2 มีรายได้พอแก่การปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามที่กฎหมายกำหนดไว้

3.3 มีพระราชกฤษฎีกายกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลนคร

ปัจจุบันเทศบาลในจังหวัดสระแก้วมีการขยายตัวเพิ่มขึ้น เนื่องจากมีประชากรในจังหวัดมากขึ้น การที่จะทำให้เทศบาลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานจำเป็นที่จะต้องมีความรักความผูกพันกับเทศบาล เพื่อจะเสริมสร้างและส่งเสริมการมีความรักความผูกพันระหว่างพนักงานเทศบาลกับเทศบาล จึงจำเป็นต้องทราบว่ามีสิ่งใดที่จะเป็นแรงจูงใจ ที่จะทำให้พนักงานมีความรักความผูกพันกับเทศบาล เพื่อสร้างเสริมปัจจัยเหล่านั้นให้มีเพียงพอต่อภาระงานที่จะเพิ่มมากขึ้นในอนาคตต่อไป

การทำงานของเทศบาลในจังหวัดสระแก้วเกิดช่องว่างระหว่างพนักงานที่มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ได้ดีกับการที่ใช้ความสามารถสูงสุดในการปฏิบัติงานที่ดี คือ การเกิดแรงจูงใจ ดังนั้นหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาจึงจำเป็นต้องนำวิธีการใช้แรงจูงใจ เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือพนักงานของตนนั้นได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ และความเต็มที่จะทำงานให้ได้ประสิทธิภาพสูงสุด พนักงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาที่ทำงานอยู่ภายใต้สภาวะที่มีการจูงใจ และการโน้มน้าวที่ดี จะทำให้ผลงานที่ได้จากการทำงานที่มีคุณภาพมากกว่าพนักงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาที่ถูกปล่อยให้ทำงานโดยขาดแรงจูงใจ ซึ่งจะส่งผลให้เป็นข้อจำกัดซึ่งนำไปสู่ การไม่มีกำลังใจที่จะทำงานตามมาตรฐานหลังส่งผลให้ผลงานที่ได้อาจไม่ประสิทธิภาพตามที่ผู้บังคับบัญชามีต้องการ ส่วนของความรักความผูกพันต่อส่วนราชการหรือในองค์กรเป็นลักษณะการทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานและบุคคลภายนอกองค์กร เช่น การทำงานกับภาคประชาชนอย่างมีสมรรถนะ ทุกตำแหน่งในองค์กรต้องมีจิตสำนึกหรือความเอาใจใส่ที่จะแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการและเป้าหมายใน

ส่วนของราชการได้วางไว้ถือเป็นประโยชน์ส่วนรวมองค์กรหรือส่วนราชการจะต้องมาก่อนประโยชน์ส่วนตัว โดยมีส่วนร่วมในการสนับสนุนพันธกิจของส่วนราชการจนบรรลุเป้าหมายที่วางเอาไว้ องค์กรจะต้องมีการวางแผนงาน โดยการจัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อให้พันธกิจของส่วนราชการบรรลุเป้าหมายที่วางไว้แสดงสมรรถนะในส่วนของภาพลักษณ์ ชื่อเสียงให้แก่ราชการ และยึดประโยชน์ในส่วนขององค์กรหรือส่วนราชการเป็นที่ตั้ง องค์กรต้องยึดถือประโยชน์ของส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เราทำอยู่เป็นที่ตั้งก่อนที่จะคิดถึงประโยชน์ของตนเอง องค์กรจะต้องยึดหลักในการตัดสินใจที่เป็นประโยชน์ของส่วนราชการหรือของส่วนรวมถึงแม้ว่าการตัดสินใจนั้นอาจจะมีผู้ที่ไม่เห็นด้วยต่อสมรรถนะการจัดลำดับความเร่งด่วนหรือความสำคัญของงานเพื่อให้พันธกิจของส่วนราชการบรรลุเป้าหมายและความเสถียรเพื่อประโยชน์ในส่วนราชการ เหตุผลที่ต้องการมีความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการนั้น อย่างแรกคือความรักและความจริงใจ นั่นคือพลังแห่งความสำเร็จขององค์กร โดยมีบุคลากรหรือพนักงานทุก ๆ คนในองค์กรนั้นเป็นตัวขับเคลื่อนเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามทิศทางหรือเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ ซึ่งส่วนจะต้องอาศัยบุคลากรหรือพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ และพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับการทำงาน แต่ในทางกลับกัน การที่จะทำให้บุคลากรหรือพนักงานเกิดความจงรักภักดี ซึ่งนำไปสู่ความมุ่งมั่นและพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้นั้น สิ่งสำคัญอันดับแรก คือ การที่องค์กรต้องให้ความรัก ความจริงใจต่อบุคลากรหรือพนักงานให้ได้ก่อน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม การจัดตำแหน่งหน้าที่ของงานให้เหมาะสมกับบุคลากรหรือพนักงาน รวมถึงการรับฟังเหตุผลหรือความคิดเห็นของบุคลากรหรือพนักงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะพบว่าแรงจูงใจมีความสำคัญอย่างมากสำหรับองค์กร เพราะบุคลากรหรือพนักงานเป็นแรงขับเคลื่อนของกลุ่มคนให้ทำงานร่วมเป็นทีม หากองค์กรสามารถสร้างแรงจูงใจของพนักงานในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการทำงาน การวางตัว และความผูกพันที่มีต่อองค์กรหรือกับเพื่อนร่วมงานจะทำให้เกิดการเกิดการพัฒนาและมีประสิทธิภาพเป็นอย่างมาก

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1.2.1 ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล
- 1.2.2 ศึกษาระดับของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาล
- 1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล

1.3 สมมติฐานการวิจัย

- 1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเทศบาลที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน
- 1.3.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร
ประชากรที่ใช้ในการสุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานเทศบาล ในจังหวัดสระแก้ว จำนวน 1,779 คน (ข้อมูล ณ สิงหาคม 2556)
2. กลุ่มตัวอย่าง
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานเทศบาล ในจังหวัดสระแก้ว โดยใช้สูตรของ Yamane Taro ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 327 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ตั้งแต่เดือน สิงหาคม 2556 ถึง มกราคม 2557

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

เทศบาล หมายถึง การปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสระแก้ว เป็นการปกครองแบบกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นดำเนินการปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย

พนักงาน หมายถึง พนักงานเทศบาล ในจังหวัดสระแก้ว

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นตัวกระตุ้น หรือผลักดันความต้องการของพนักงานให้มีความเต็มใจและพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ให้ได้ผลงานมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากขึ้น ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดีตามที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของงานที่ตนได้ปฏิบัติ

2. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ งานที่มีความน่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ งานที่มีความท้าทาย ปริมาณงานที่เหมาะสม และกระบวนการของงานที่ชัดเจน

3. ความรับผิดชอบ หมายถึง การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจน มีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบอย่างเต็มที่ และงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับตัวพนักงาน

4. ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานในองค์กร การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน

5. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับและนับถือ จากทั้งหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานในแผนกและระหว่างแผนก หรือบุคคลอื่น ๆ ในด้านของความสามารถ ด้านความคิดเห็น และด้านการปฏิบัติงาน

6. เงินเดือน หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับมีความเหมาะสมกับหน้าที่ และความรับผิดชอบ มาตรฐานเงินเดือนของพนักงานมีความเหมาะสมและชัดเจน การจ่ายเงินเดือนตรงตามที่กำหนด ความยุติธรรมในการปรับเงินเดือนให้แก่พนักงาน และเงินเดือนหรือผลประโยชน์ที่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน

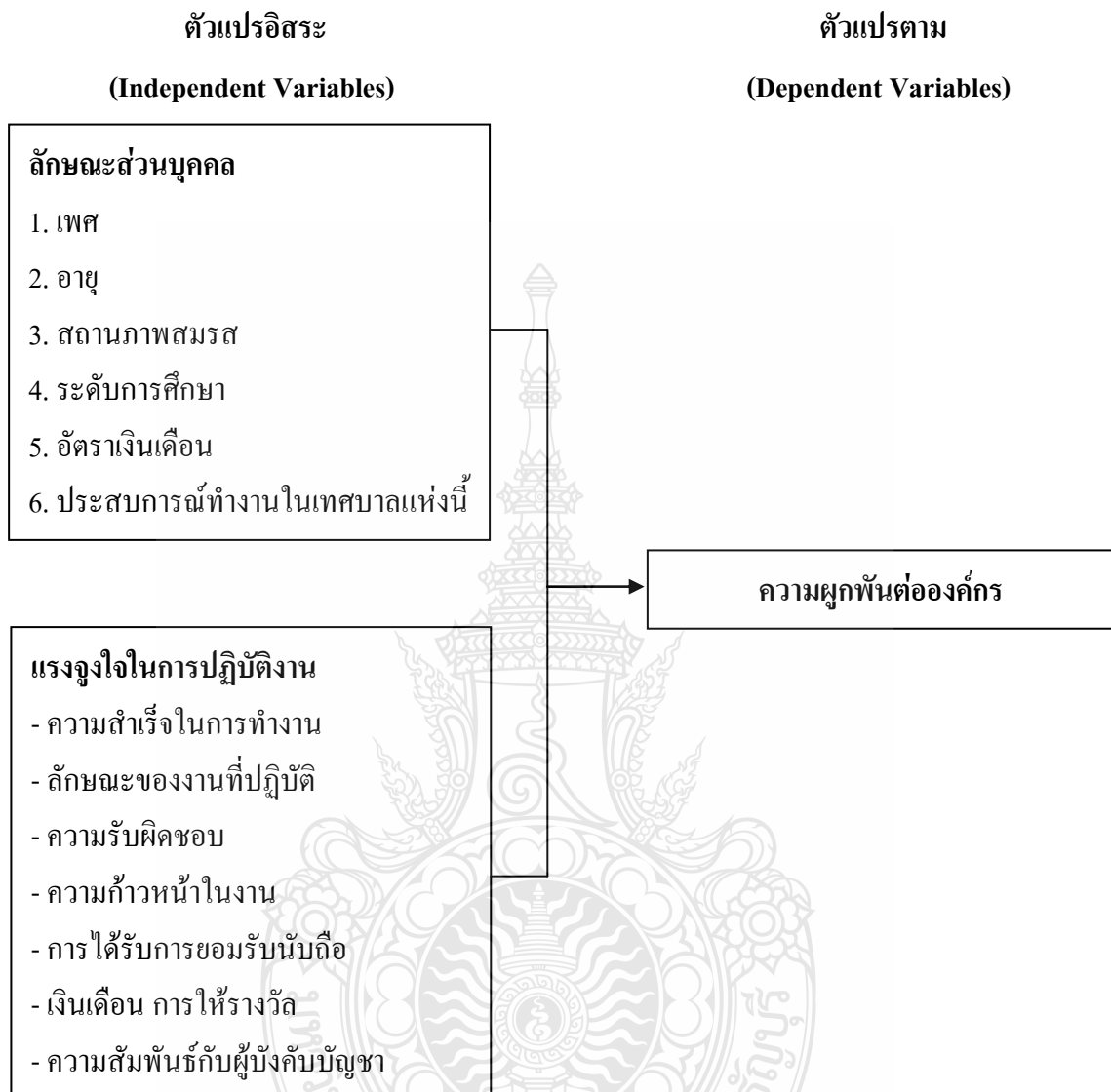
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาที่มีความเกี่ยวข้องกับพนักงาน ได้แก่ การมอบหมายงาน การให้คำแนะนำ และการประเมินผลงาน

ความผูกพันของพนักงาน หมายถึง ทศนคติที่ดี และพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเป็นหนึ่งเดียวกันของพนักงานต่อองค์กร เป็นความรู้สึกรักภูมิใจและเต็มใจที่ได้ปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จแก่องค์กร และความต้องการที่รักษาความเป็นสมาชิกองค์กรต่อไป โดยสามารถแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง พนักงานมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกับองค์กร มีความภาคภูมิใจ และพร้อมที่จะปฏิบัติตามความต้องการขององค์กร
2. การทุ่มเท และเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง พนักงานทุ่มเทแรงกาย แรงใจ และเสียสละเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ ที่ตนเองรับผิดชอบ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร
3. ความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ ปราบปรามที่จะคงอยู่ในองค์กร หมายถึง มีความต้องการที่จะทำงานให้กับองค์กรต่อไป โดยที่ไม่คิดจะย้ายหรือลาออกไปทำงานกับองค์กรอื่น



1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย



1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการศึกษานำไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อกำหนดแนวทางในการวางแผนกลยุทธ์ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปรับปรุง พัฒนาและวางแผน เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอนาคต เพื่อรักษาพนักงานที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสระแก้ว ผู้ศึกษาได้ทำการค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิด และขอเสนอรายละเอียดตามหัวข้อ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดที่เกี่ยวกับเทศบาล
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดที่เกี่ยวกับเทศบาล

เทศบาลเป็นหน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ได้จัดตั้งขึ้นในเขตชุมชนที่มีความเจริญและใช้ในการบริหารเมืองเป็นหลัก ซึ่งหลายประเทศประสบความสำเร็จในการใช้ “เทศบาล” เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการปกครองประเทศโดยเฉพาะประเทศที่พัฒนาแล้วทั้งหลาย สำหรับสังคมไทยเทศบาลเป็นรูปแบบการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในเขตชุมชนเมืองที่ใช้มาตั้งแต่ พ.ศ. 2476 จนถึงปัจจุบัน

โครงสร้างเทศบาล

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ได้แบ่งโครงสร้างของเทศบาลออกเป็น 2 ส่วนหลัก ๆ คือ สภาเทศบาล และคณะเทศมนตรี

สำหรับการปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำในเทศบาล จะมีโครงสร้างทางเจ้าหน้าที่อีกส่วนหนึ่งเรียกว่า พนักงานเทศบาล

1. สภาเทศบาล ทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ ซึ่งคอยควบคุมและตรวจสอบฝ่ายบริหารอันเป็นวิถีทางแห่งการถ่วงดุลอำนาจ กำหนดให้สภาเทศบาลประกอบด้วยสมาชิกที่ได้รับการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน และสมาชิกสภาเทศบาลนี้อยู่ในตำแหน่งได้คราวละ 5 ปี (ปัจจุบันมีการแก้ไขให้อยู่ในวาระคราวละ 4 ปี) ทั้งนี้จำนวนสมาชิกสภาเทศบาล จะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประเภทของเทศบาล ดังนี้

- | | | | |
|-----|----------------|-----------------|-------|
| 1.1 | สภาเทศบาลตำบล | มีสมาชิกทั้งหมด | 12 คน |
| 1.2 | สภาเทศบาลเมือง | มีสมาชิกทั้งหมด | 18 คน |
| 1.3 | สภาเทศบาลนคร | มีสมาชิกทั้งหมด | 24 คน |

สภาเทศบาลนั้นมีประธานสภาคนหนึ่ง และรองประธานสภาคนหนึ่ง โดยให้ผู้ว่าราชการแต่งตั้งมาจากสมาชิกสภาเทศบาลตามมติของสภาเทศบาล กล่าวคือ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้เรียกประชุมสภาเทศบาลครั้งแรกภายใน 90 วัน นับแต่การเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลเสร็จสิ้นแล้ว ให้สมาชิกสภาเทศบาลประชุมเลือกกันเองจากสมาชิกด้วยกัน จะเลือกบุคคลอื่นนอกจากสมาชิกสภาเทศบาลไม่ได้ ประธานสภาทำหน้าที่ดำเนินกิจการของสภาเทศบาลให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับการประชุมเทศบาลควบคุมบังคับบัญชาข้าราชการความสงบ และเป็นตัวแทนสภาในกิจการภายนอก

2. คณะเทศมนตรี

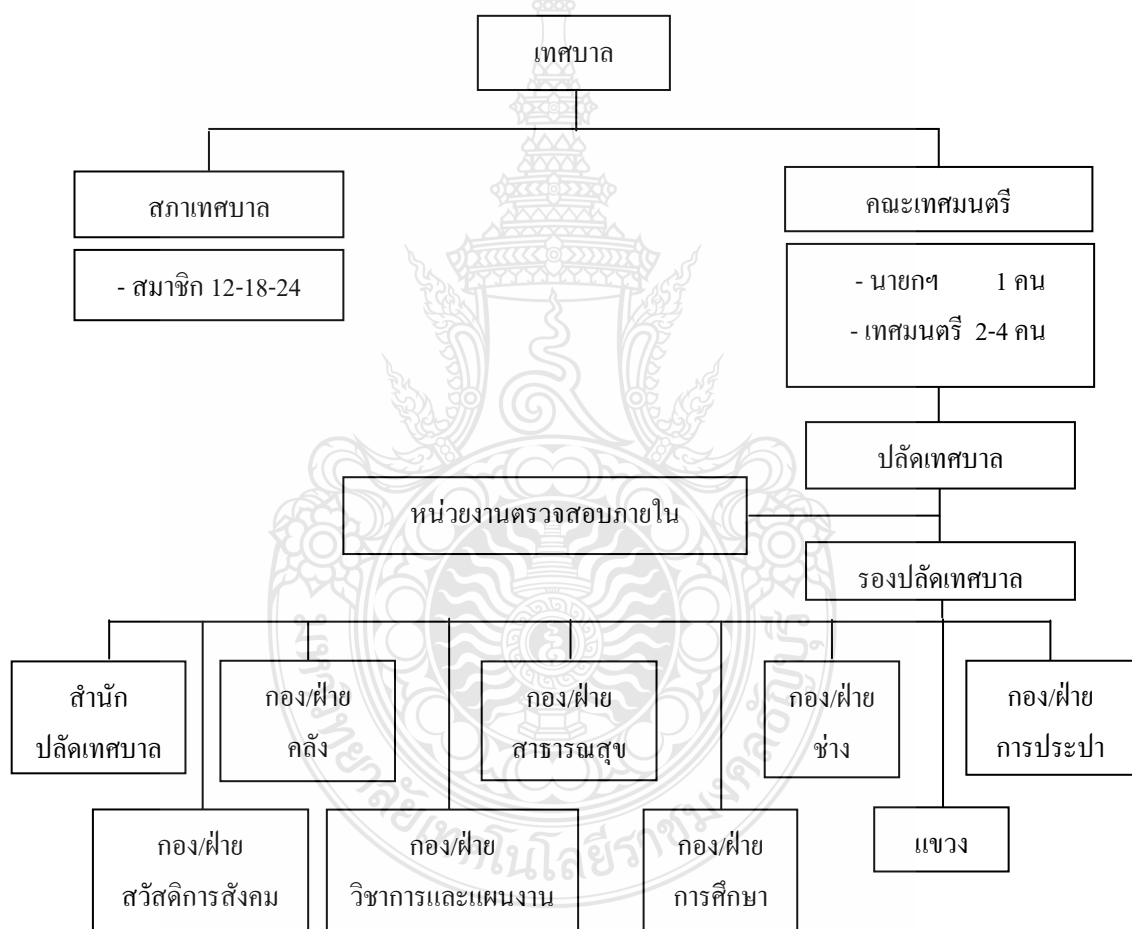
ฝ่ายบริหารกิจการของเทศบาล ได้แก่ คณะเทศมนตรี ซึ่งอำนาจในการบริหารงานอยู่ที่คณะเทศมนตรี โดยคณะเทศมนตรีเลือกมาจากสมาชิกสภาเทศบาลที่สมาชิกสภาเทศบาลมีมติเห็นชอบซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรี และเทศมนตรี อีก 2-4 คน ตามฐานะเทศบาล คือ

ก. กรณีที่เป็นเทศบาลเมืองและเทศบาลตำบล ให้มีเทศมนตรีได้ 2 คน ซึ่งเมื่อรวมนายกเทศมนตรีเป็นคณะเทศมนตรีแล้ว มีจำนวน 3 คน

ข. กรณีที่เป็นเทศบาลนคร ให้มีเทศมนตรีได้ 4 คน ซึ่งเมื่อรวมนายกเทศมนตรีเป็นคณะเทศมนตรีแล้วมีจำนวน 5 คน สำหรับเทศบาลเมืองที่มีรายได้จากการจัดเก็บปีละ 20 ล้านบาทขึ้นไป ให้มีเทศมนตรีเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งคน

3. พนักงานเทศบาล

พนักงานเทศบาลเป็นเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นของเทศบาลที่ปฏิบัติงานอันเป็นภารกิจประจำสำนักงานหรืออาจจะนอกสำนักงานก็ได้ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนอย่างใกล้ชิด เพราะหน้าที่ของเทศบาลนั้นต้องติดต่อและให้บริการแก่ประชาชนตั้งแต่เกิดจนตาย ทั้งในเรื่องงานการทะเบียน การสาธารณสุข โภค การศึกษา การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งนับว่าเป็นภาระหน้าที่ที่ใกล้ชิดกับประชาชนในท้องถิ่นมาก ซึ่งต่างกับคณะเทศมนตรีที่วาทะเทศมนตรีรับผิดชอบและภารกิจในลักษณะของการ “ทำอะไร” ส่วนการ “ทำอย่างไร” ก็จะเป็นหน้าที่ของพนักงานเทศบาล โดยมีปลัดเทศบาลเป็นผู้รับผิดชอบ



ภาพที่ 2.1 แสดง โครงสร้างและการแบ่งส่วนการบริหารของเทศบาล

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์

ความหมายของประชากรศาสตร์

พรทิพย์ วรกิจ โภคาทร (2529, น.312-315) ประชากรศาสตร์ หมายถึง ลักษณะของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งความแตกต่างนี้มีอิทธิพลต่อการสื่อสาร ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ คือ

1. เพศ (Sex) มีงานวิจัยที่พิสูจน์ว่า คุณลักษณะบางอย่างของเพศหญิงและเพศชายที่แตกต่างกัน ส่งผลไปยังการสื่อสารของหญิงและชายที่ต่างกัน เช่น การวิจัยที่เกี่ยวกับการชมภาพยนตร์โทรทัศน์ของเด็กวัยรุ่น พบว่าวัยรุ่นหญิงสนใจภาพยนตร์แนววิทยาศาสตร์มากที่สุด ส่วนวัยรุ่นชายสนใจภาพยนตร์แนวสงครามมากที่สุด แต่ยังมีงานวิจัยอีกหลายชิ้นที่แสดงว่า หญิงและชายมีการสื่อสารและการรับสื่อที่ไม่แตกต่างกัน

2. อายุ (Age) การชักจูงจิตใจหรือโน้มน้าวใจคน จะยากขึ้นตามอายุที่เพิ่มขึ้น ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการสื่อสาร โดยเฉพาะในเรื่องภาษาที่ใช้ในวัยที่ต่างกัน ซึ่งจะพบว่า ภาษาใหม่ ๆ แปลก ๆ ส่วนใหญ่ จะพบในคนหนุ่มสาว มากกว่าผู้ที่สูงอายุ เป็นต้น

3. การศึกษา (Education) การศึกษาของผู้รับสารส่งผลไปยังพฤติกรรมการสื่อสารที่ต่างกัน เพราะการศึกษาเป็นตัวแปรที่สำคัญมาก ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการสื่อสารของผู้รับสาร เช่น บุคคลที่มีการศึกษาสูง จะมีการคิดวิเคราะห์ในข่าวสารก่อนที่จะเชื่ออะไรง่าย ๆ และมักจะเปิดรับสื่อสิ่งพิมพ์มาก

4. ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ (Social and Economic Status) หมายถึง เชื้อชาติ อาชีพ รายได้ ตลอดจนภูมิหลังของครอบครัว เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของแต่ละบุคคล โดยมีรายงานหลายเรื่องที่ได้ทำการพิสูจน์แล้ว พบว่า ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจนั้น มีผลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของคน

ลักษณะด้านประชากรศาสตร์

ตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ครอบครัว ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ลักษณะด้านประชากรศาสตร์มีความสำคัญ สามารถนำสถิติที่วัดได้ของประชากร มาใช้ในการกำหนดตลาดเป้าหมาย ในขณะที่ด้านของจิตวิทยาและสังคมช่วยอธิบายถึงความคิดและความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายนั้น (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2538, น.41)

ในหน่วยงานหรือองค์กร จะประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก ซึ่งบุคคลแต่ละบุคคลจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป พฤติกรรมที่แตกต่างกันนี้ มีสาเหตุมาจาก

ปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการทำงานในองค์กร ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล เป็นต้น

1. อายุกับการทำงาน (Age and job performance) เป็นที่ยอมรับกันว่า ผลงานของบุคคลจะน้อยลงตามอายุที่มากขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม บุคคลที่มีอายุมากมักจะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูง และยังสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ก่อให้เกิดผลผลิตสูง เพราะโอกาสในการเปลี่ยนแปลงมีน้อย ประกอบกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่งผลให้ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ และค่าตอบแทนมากขึ้น รวมทั้งพนักงานที่มีอายุมากจะปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ และขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

2. เพศกับการทำงาน (Gender and job performance) จากการศึกษาทั่วไปในเรื่องของ ความสามารถที่เกี่ยวข้องงาน การแก้ปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม พบว่า ความสามารถในการเรียนรู้และตัดสินใจระหว่างเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตาม การศึกษาของนักจิตวิทยา พบว่า เพศหญิงจะมีลักษณะในการคล้อยตามมากกว่าเพศชาย โดยที่เพศชายจะมีความคิดเชิงรุก ความคิดก้าวไกลและความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง แต่ในเรื่องของความพึงพอใจและความแตกต่างในเรื่องของผลงานไม่แตกต่างกัน

3. สถานภาพสมรสกับการทำงาน (Marital status and job performance) พนักงานที่สมรสแล้ว จะมีการขาดงานและมีอัตราการลาออกจางานน้อยกว่าผู้ที่เป็น โสด และความพึงพอใจในงานก็สูงกว่าคนที่ เป็น โสด รวมถึงความรับผิดชอบในหน้าที่และการเห็นคุณค่าของงานก็มีความสม่ำเสมอมากกว่าผู้ที่มีสถานะโสด

4. ความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน (Tenure and job performance) ผู้อาวุโสในการทำงานจะมีผลงานที่สูงกว่าพนักงานที่เข้ามาใหม่ และยังมี ความพึงพอใจในงานสูง

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ในการบริหารงานขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารจะต้องมีการสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานหรือบุคลากร เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานหรือบุคลากรในองค์กรมีกำลังใจ มีความเต็มใจและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถของตน เนื่องจากพนักงานหรือบุคลากรที่ได้รับการจูงใจที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการจะทำงานได้อย่างมุ่งมั่นและเต็มความสามารถ เพื่อให้ผลงานที่ออกมาดีที่สุดใน ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรและความสำเร็จขององค์กร

2.3.1 ความหมายของแรงจูงใจ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2538, น.711) ได้ให้ความหมายของ “แรงจูงใจ” ว่าเป็นการใช้กำลังหรืออำนาจ ในการชักนำ เพื่อเกลี้ยกล่อมให้เกิดการคล้อยตาม

สมพร สุทัศนีย์ (2542, น.29) กล่าวว่า การจูงใจ เป็นการกระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้น หรือมีแรงจูงใจในการทำงาน โดยแสดงออกเป็นพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งผู้นำมีหน้าที่โดยตรงในการจูงใจผู้ร่วมงาน เนื่องจากการจูงใจนั้น เป็นเรื่องของการตอบสนองต่อความต้องการ ที่ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจ ส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน

เนตรดาว มัชฌิมา (2549, น.12) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคคลมีความต้องการใช้พลังที่มีอยู่ภายในตัวบุคคลในการปฏิบัติหน้าที่ และทุ่มเททั้งแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และแรงจูงใจยังเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างตั้งใจ เต็มใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่ต้องการ

ธนสิทธิ์ เอื้อพิพัฒนากุล (2548, น.3) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นการกระทำต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ ทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และพยายามทำงานออกมาให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

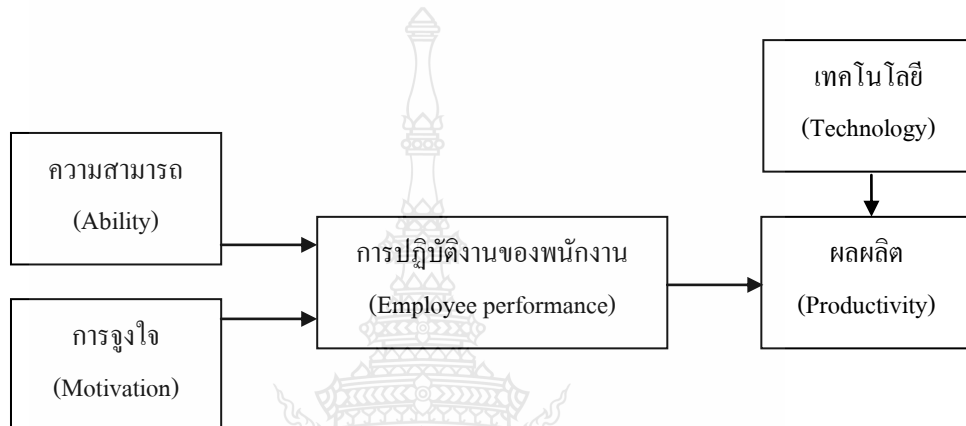
รัชนก มูลเกตุ (2552, น.2) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการปฏิบัติงาน เช่น ค่าจ้าง รายได้ การบังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับถือ ความเหมาะสมในปริมาณงาน ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและผู้ร่วมงาน และปัจจัยอื่น ๆ ที่ได้ทำการตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลไปยังการทำงานด้วยความเต็มที่และเต็มใจ แต่หากปัจจัยต่าง ๆ ไม่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พึงพอใจ และก่อให้เกิดทัศนคติในทางลบ

Hodgetts (1999, p.57) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงที่ควบคุมพฤติกรรมของบุคคลซึ่งเกิดจากความต้องการ (Needs) แรงกดดัน (Driver) หรือ ความปรารถนา (Desires) ที่ผลักดันให้บุคคลพยายามดิ้นรน ซึ่งแรงจูงใจเหล่านี้ยังมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละบุคคล วิธีการจูงใจที่มีความสำคัญต่อการบริหาร คือ ความต้องการเอาใจใส่ ความต้องการอำนาจ และความต้องการความสำเร็จ

จากความหมายข้างต้น จึงสรุปได้ว่า เป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า โดยที่พฤติกรรมที่เกิดไม่ใช่เป็นเพียงการตอบสนอง แต่เป็นพฤติกรรมที่มีเป้าหมายชัดเจนว่าจะต้องไปสู่จุดใด และพฤติกรรมที่เกิดขึ้น เป็นผลที่สืบเนื่องมาจากแรงผลักดัน หรือแรงกระตุ้น ที่เรียกว่าแรงจูงใจ

2.3.2 ความสำคัญของการจูงใจ

การจูงใจมีความสำคัญ เพราะทำให้ผลผลิตของงานสามารถออกมาได้ตามวัตถุประสงค์ เสร็จทันตามระยะเวลาที่กำหนด และได้งานที่มีคุณภาพ โดยที่ต้องใช้ทักษะ ความเชี่ยวชาญ และความสามารถของพนักงาน ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องใช้การจูงใจเป็นตัวช่วยกระตุ้นศักยภาพในตัว ของพนักงานออกมา เมื่อพนักงานเกิดแรงกระตุ้นก็จะผลักดันให้พนักงานเกิดศักยภาพและทำงานได้ อย่างเต็มประสิทธิภาพ



ภาพที่ 2.2 ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคลและแรงจูงใจกับผลผลิต

ที่มา: สมพงษ์ เกษมสิน (2523, น.310)

การจูงใจมีความสำคัญอย่างมากต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เพราะผลผลิตของงานจะมีคุณภาพดีมีปริมาณสูงค่าเพียงไร ขึ้นอยู่กับการจูงใจ จากการศึกษา ได้เป็นที่ยอมรับแล้วว่า ผลผลิตขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติงานของพนักงานและเทคโนโลยี และการปฏิบัติงานก็ขึ้นอยู่กับการจูงใจของผู้บังคับบัญชา และความสามารถของพนักงานเองด้วย

2.3.3 องค์ประกอบของแรงจูงใจ

การจูงใจมีองค์ประกอบ 3 อย่าง ที่มีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน คือ ความต้องการ แรงขับ และเป้าหมาย

วงจรการจูงใจ (The Motivation Cycle)



ภาพที่ 2.3 วงจรการจูงใจ

ที่มา: ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่น ๆ (2541, น.107)

1. ความต้องการ (Need) คือ ความไม่พอเพียง เพราะมนุษย์เรามีความต้องการเกิดขึ้นเมื่อเกิดความไม่สมดุลทางด้านร่างกายหรือจิตใจ
2. แรงขับ (Drive) แรงขับจะถูกสร้างขึ้นเพื่อลดความต้องการให้น้อยลง
3. เป้าหมาย (Goals) จุดสุดท้ายของวงจรของการจูงใจ หมายถึง สิ่งใดก็ได้ที่สามารถมาลดความต้องการ และลดแรงขับให้น้อยลง ซึ่งสอดคล้องกับ เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529, น.20-21) ที่ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของแรงจูงใจว่ามีองค์ประกอบ 3 อย่างที่มีปฏิสัมพันธ์กัน คือ ความต้องการ (Need) แรงขับ (Drive) และเป้าหมาย (Goals)

2.3.4 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮอรัชเบอร์ก

(Frederick Herzberg Two-factor theory or motivator-hygiene theory)

Herzberg (อ้างถึงใน วันชัย ศกุนตนาถ, 2555, น.20) และคณะ ได้ทำการศึกษาเพื่อหาคำตอบว่า ประสิทธิภาพจากการทำงานแบบใดที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีเป็นพิเศษ และความรู้สึกที่มีต่อประสิทธิภาพแบบนั้นเป็นไปในทางบวกหรือทางลบ ซึ่งคำตอบที่ได้เกิดจากการศึกษาที่เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) และปัจจัยค่าจูน (Hygiene factors) หรือเรียกอีกแบบหนึ่งว่า ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเฮอรัชเบอร์ก สาเหตุที่เรียกว่าทฤษฎีสองปัจจัย เพราะในการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีสิ่ง

ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ หรือส่วนประกอบที่เสริมให้คนเกิดความพอใจยิ่งขึ้นจึงเรียกว่าเป็นสิ่งค้ำจุน

ทฤษฎี จูงใจ-ค้ำจุนของเฮอรัชเบอร์เกอร์ สร้างขึ้นจากผลการวิจัยของเขาและคณะในปี 1959 ที่เมืองพิตส์เบิร์ก (Pittsburgh) รัฐเพนซิลวาเนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อพิสูจน์ว่ามนุษย์มีความปรารถนา 2 ประการ คือ ความปรารถนาที่จะขจัดความทุกข์ทางร่างกายให้หมดไป เช่น ความหิว ความเค็ดร้อนทางด้านสุขภาพ และความปรารถนาในความสุขทางใจ เช่น ความเจริญก้าวหน้า และความสำเร็จของชีวิต เป็นต้น

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำ (Job content) เช่น การยอมรับนับถือ ความสำเร็ของงาน ฯลฯ ปัจจัยจูงใจทำให้บุคคลเกิดความยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง หากทำการตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจที่จะตั้งใจทำงานจนสำเร็จอย่างสุดความสามารถ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ ปัจจัยที่กล่าวมานี้ ได้แก่

1.1 ความสำเร็ของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างประสบความสำเร็จอย่างดี และมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน กลุ่มเพื่อนหรือบุคคลทั่วไป

1.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อลักษณะงาน เช่น นำเบื้อหน้าท้าทายความสามารถ หรือก่อให้เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมายให้ต้องรับผิดชอบ และมีอำนาจในการตัดสินใจอย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในตำแหน่งหรือสถานะของบุคคลในองค์กร

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอก ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พอใจในงาน ทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างปกติเป็นเวลานาน โดยที่ปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้ช่วยจูงใจให้บุคคลทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนช่วยให้ทำงานได้อย่างมีความสุขมากขึ้น ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดผละออกจากงาน ปัจจัยที่กล่าวมานี้ ได้แก่

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือน อาจจะเป็นทั้งความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อเงินเดือนที่เพิ่มมากขึ้น

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง บุคคลมีโอกาที่จะพัฒนาทักษะ และได้รับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่สามารถใช้เป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพของเขา

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Supervisor) หมายถึง ความเป็นมิตร การเรียนรู้จากกลุ่ม และความรู้สึกที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

2.4 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (Interpersonal Relation Peers) หมายถึง การพบปะเพื่อสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้จากกลุ่ม และความรู้สึกที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Subordinates) หมายถึง การพบปะเพื่อสนทนา และมีปฏิสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน ที่แสดงถึงความมีสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2.6 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง องค์ประกอบของสถานะอาชีพที่มีผลทำให้บุคคลมีความรู้สึกต่องาน เช่น การมีอภิสิทธิ์ต่าง ๆ หรือการมีรถประจำตำแหน่ง

2.7 นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy Administration) หมายถึง การจัดการบริหารงานขององค์กร การให้อำนาจแก่บุคคลในการดำเนินงาน รวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์กร คือ นโยบายขององค์กรจะต้องมีความชัดเจน เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง

2.8 สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น อากาศ เครื่องมือ อุปกรณ์และอื่น ๆ รวมทั้งปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบ

2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in Personal Life) หมายถึง ลักษณะบางประการที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไรต่องานของเขา เช่น การที่บุคคลจะต้องทำการย้ายที่ทำงานใหม่ อาจจะทำให้เกิดระยะทางที่ไกลหรือไกลมากขึ้น เป็นต้น

2.10 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงาน และความมั่นคงขององค์กร

2.11 การปกครองบังคับบัญชา (Supervisor Technical) หมายถึง ความสามารถ ความยุติธรรม ความเต็มใจหรือไม่เต็มใจในการให้คำแนะนำ หรือการมอบหมายงานต่าง ๆ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับผิดชอบ ของผู้บังคับบัญชา

ดังนั้นการศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ชเบอร์เกอร์ เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงาน ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ทางผู้วิจัยเห็นว่าทฤษฎีนี้สามารถจัดองค์ประกอบแรงจูงใจได้อย่างชัดเจนและครอบคลุม จึงมีความสนใจที่จะนำทฤษฎีนี้มาเป็นแนวทางในการศึกษา เนื่องจาก เมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจ ก็จะทำให้เกิด

แรงจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลเหล่านั้นมีความพยายามมากขึ้นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และความรู้สึกเหล่านี้เองก็จะเกิดการสะสมจนกลายเป็นความรู้สึกจงรักภักดีและกลายเป็นความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งต่อความอยู่รอดขององค์กร เพราะความผูกพันจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลมีความทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เป็นผลทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า

2.4.1 ความหมายของความผูกพัน

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ได้มีผู้ให้คำนิยามไว้อย่างหลากหลายรูปแบบ ซึ่งโดยภาพรวม ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องของความเกี่ยวพันกันระหว่างบุคคลกับองค์กร โดยมีผู้นิยามความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้

Kanter (1968, p.499) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นการแสดงออกถึงความเต็มใจที่จะเสียสละทั้งกำลังกาย กำลังใจ เวลา และความจงรักภักดี เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย

Sheldon (1971, p.143) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงระหว่างพนักงานกับองค์กร ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

Buchanan (1974, p.533) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นการแสดงออกถึงความจงรักภักดี การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ และการเป็นหนึ่งเดียวกันของสมาชิกกับองค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวพันอย่างแนบแน่นของสมาชิกที่มีต่อองค์กร ที่แสดงออกมาในรูปแบบพฤติกรรมต่าง ๆ คือ ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมาย รวมทั้งค่านิยมขององค์กร ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิก

Steers & Porter (1977, p.46) ได้ทำการศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มบุคคลหลากหลายกลุ่ม พบว่า ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร คือ (1) ความผูกพันเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งของบุคคล ที่เป็นผลมาจากการใช้กำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงานจนเกิดเป็นผลงาน (2) ความผูกพันเป็นความสัมพันธ์ที่เข้มแข็งและเป็นพันธะสัญญาระหว่างบุคคลกับองค์กร ประกอบด้วยทัศนคติ 3 ประการ คือ มีความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะใช้ความ

พยายามในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กร และมีความจงรักภักดี พร้อมทั้งปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

George & Jones (1999, p.96) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยที่เขามีความรู้สึกที่ดีและมีความสุขที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และไม่อาจจะละทิ้งองค์กรไปได้ ซึ่งสอดคล้องกับ บุญยาศิ จันทรเจริญสุข (2537, น.14) ที่สรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อองค์กร ส่งผลไปยังความเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจ ความจงรักภักดี ต่อสังคมที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ และสุกานดา ศุภคติสันต์ (2540, น.13) ได้สรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกในเชิงบวกต่อองค์กร โดยที่มีความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ธีระ วีระธรรมสาธิต (2532, น.30) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร โดยเน้นเรื่องของพฤติกรรมที่แสดงออกมาของสมาชิกองค์กร ในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อใดที่สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กร ก็จะแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ต่อเนื่องคงเส้นคงวาในการปฏิบัติงาน ไม่มีการโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน โดยที่สมาชิกขององค์กรจะพยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพไว้

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสภาวะทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึก และความปรารถนาของบุคคลที่เป็นสมาชิกในองค์กร โดยแสดงออกถึงความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความจงรักภักดี ตลอดจนปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

2.4.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Bowditch & Brono (1997, p.157) ได้ทำการเสนอแนวคิดที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เป็นความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกต่อภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบต่อสังคม ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความรู้สึกเสมือนว่าตนได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยแสดงออกทางด้านพฤติกรรมดังนี้

1. ยอมรับในเป้าหมายหรือนโยบายขององค์กร
2. ใช้ความพยายามเพื่อให้งานขององค์กรสำเร็จลุล่วง
3. ต้องการที่จะคงสถานภาพในองค์กร โดยที่ไม่คิดที่จะลาออกไปทำงานกับองค์กรอื่น

Steers (1991 อ้างถึงใน ชนากานต์ ฑุกสิทธิ์, 2550, น.45) ได้ทำการแบ่งตัวชี้วัดความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. การยอมรับเป้าหมายและวัฒนธรรมขององค์กร คือ พนักงานมีความยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้ตรงตามเป้าหมายและนโยบายขององค์กร
2. ความทุ่มเทและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร คือ พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยมุ่งหวังให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร
3. ความต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร คือ พนักงานยินดีในทุก ๆ ด้านที่จะช่วยเหลือองค์กร เพื่อให้องค์กรและพนักงานอยู่ร่วมกันได้ โดยที่ไม่มีความคิดที่จะลาออกจากองค์กร

Mowday & Other (1982 อ้างถึงใน ชนากานต์ ฑุกสิทธิ์, 2550, น.45) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่สามารถวัดได้จาก 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. การทุ่มเท และเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร
3. ความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ ปราศรัณาที่จะคงอยู่ในองค์กร

Porter L. and Smith F. J. (1991 อ้างถึงใน ถัตรปารี อยู่เย็น และญาศิณี อัสเวศน์, 2553, น.34) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีความหมายใน 3 ลักษณะ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งเป็นลักษณะของบุคคลที่มีทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กร พร้อมทั้งจะสนับสนุนกิจการขององค์กร โดยที่มีความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์ขององค์กร เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเสียสละและอุทิศตนในการทำงานอย่างสุดความสามารถ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร เป็นลักษณะของบุคคลที่แสดงถึงความต้องการและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป โดยที่มีความจงรักภักดี ความภาคภูมิใจต่อองค์กร และพร้อมที่จะบอกกับผู้อื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร

2.4.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

Fazzi, Robert A. (1994, p.12) ให้ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อการบริหารงานสมัยใหม่ โดยมีความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถนำไปสู่การบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างความผูกพันให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อลดการสูญเสียบุคลากรที่มีค่าแก่องค์กรไป

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, น.17) ได้เสนอความสำคัญของความผูกพัน ที่ส่งผลต่อองค์กรและการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวทำนายถึงประสิทธิผลของงานและความพึงพอใจ
2. ความผูกพันต่อองค์กรมีผลทำให้อายุในการปฏิบัติงานยาวนานขึ้น
3. ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางลบกับการขาดงาน
4. ความผูกพันต่อองค์กรมีผลทางลบกับการเปลี่ยนงาน

ภรณ์ กิริติบุตร (2529, น.97) กล่าวว่า ใ้ว่า ความรู้สึกที่ผูกพันจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร ดังนี้

1. บุคลากรที่มีความรู้สึกผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมกับกิจกรรมขององค์กรในระดับสูง
2. บุคลากรที่มีความรู้สึกผูกพัน มักมีความปรารถนาอย่างมากที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อที่จะทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย
3. บุคลากรที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้แก่องค์กร และผลจากความพยายามดังกล่าวส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดีเหนือกว่าบุคคลอื่น

เสนาะ ตีเขาวี (2535, น.34-35) กล่าวว่า ให้ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กรก่อให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
2. ความผูกพันต่อองค์กรช่วยลดความขัดแย้ง
3. ความผูกพันต่อองค์กรจะจัดการป้องกันตนเอง
4. ความผูกพันต่อองค์กรช่วยลดความเห็นแก่ตัว
5. ความผูกพันต่อองค์กรช่วยให้มีระบบการสื่อสารที่ดี

บุญเจือ จุฑาพรรณนาชาติ (2544, น.41) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กรทุกองค์กร เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งหรือรู้สึกถึงความเป็นเจ้าขององค์กรที่เป็นผู้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างสภาพและความเป็นอยู่ที่ดีให้แก่องค์กร

ศิริพงษ์ เจริญสุข (2545, น.11) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถนำมาใช้ทำนายอัตราการเข้าออกงานของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานเสียอีก กล่าวคือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนให้เห็นถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลจะสนองตอบต่อองค์กร โดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานเพียงแค่สะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องาน หรือในแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ แม้ว่าความผูกพันจะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่าความผูกพันในองค์กรมีความสำคัญอย่างมากต่อองค์กร เพราะความผูกพันในองค์กรเปรียบได้กับตัวกระตุ้นให้สมาชิกขององค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กรมีอยู่มาก เพราะความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นสิ่งสำคัญ และเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องตระหนักถึง เพื่อหาถึงสาเหตุและวิธีดำเนินการแก้ไข ให้องค์กรสามารถที่จะดำเนินงานต่อไปได้อย่างราบรื่น และประสบความสำเร็จ

จันทนา เสียงเจริญ (2554) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า (1) เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือนของพนักงาน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน (2) ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะงาน และด้านประสบการณ์จากการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ที่สำนักงานใหญ่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ที่สนามบินสุวรรณภูมิมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับที่ค่อนข้างสูง

วันชัย ศกุนตนาศ (2555) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานกลุ่มงาน Service Desk ของธนาคารแห่งหนึ่ง พบว่า (1) พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนอัตราเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน (2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร

สุพิชญา อรุณวงษ์ (2550) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ปัจจัยจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด พบว่า (1) เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานแตกต่างกัน (2) ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านการลาออก และด้านพฤติกรรมการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน (3) รายได้ที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย ด้านการขาดงาน ด้านการลาออก และด้านพฤติกรรมการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน (4) สถานภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน (5) ลักษณะบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน และด้านการลาออกแตกต่างกัน

ผกามาศ กรร โธณ (2553) ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัทนำเข้า-ส่งออก พบว่า อายุ สถานภาพสมรส आयงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความภาคภูมิใจในองค์กรที่แตกต่างกัน และอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและด้านความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกองค์กรแตกต่างกัน

ประณต เก้าสำราญ (2548) ศึกษาวิจัยเรื่อง ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง หน่วยงานสำนักผังเมือง กรุงเทพมหานคร พบว่า การจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยที่ด้านลักษณะงานและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

ชัยฤกษ์ บรจงแก้ว (2548) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานสรรพากร พื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากร มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความผูกพันสูงสุดในเรื่องของความภาคภูมิใจ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะงาน ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะขององค์กร และลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ขวัญประไพ สีสาวแห (2550) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทหารไทย ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่ พบว่า (1) เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร (2) ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสระแก้ว มีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากร คือ พนักงานเทศบาล ในจังหวัดสระแก้ว ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว จำนวนทั้งสิ้น 1,779 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานเทศบาล ในจังหวัดสระแก้ว ซึ่งประกอบด้วย 9 อำเภอ 16 เทศบาล เนื่องจากเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ทราบจำนวนแน่นอน จึงใช้สูตรคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างกรณีทราบจำนวนประชากรของ Yamane Taro (อ้างถึงใน ขวัญประไพ ลีสาวแห, 2550, น.52) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

เมื่อ	n	=	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
	N	=	จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา
	e	=	ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง กำหนดเป็น 0.5
	n	=	$\frac{1779}{1+1779(0.05)^2}$
		=	326.57
	n	=	327 คน

3. วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ผู้ศึกษาได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2549, น.62) โดยทำการแบ่งพนักงานออกเป็น 9 อำเภอ 16 เทศบาล ดังตารางที่ 3.1

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง} = \frac{\text{พนักงานเทศบาล}}{1,779} \times 327$$

ตารางที่ 3.1 แสดงการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ของแต่ละอำเภอ

อำเภอ	เทศบาล	จำนวนพนักงาน (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
อำเภอสระแก้ว			
	เทศบาลเมืองสระแก้ว	324	60
	เทศบาลตำบลท่าเกษม	28	5
	เทศบาลตำบลศาลาลำดวน	35	6
	รวม	387	71
อำเภอวังสมบูรณ์			
	เทศบาลตำบลวังสมบูรณ์	94	17
	เทศบาลตำบลวังทอง	61	11
	รวม	155	28
อำเภอรัฐประเศ			
	เทศบาลเมืองรัฐประเศ	293	54
	เทศบาลตำบลบ้านด่าน	55	10
	เทศบาลตำบลป่าไร่	58	11
	เทศบาลตำบลปากห้วย	33	6
	เทศบาลตำบลบ้านใหม่หนองไทร	41	8
	รวม	480	89
อำเภอวัฒนานคร			
	เทศบาลตำบลวัฒนานคร	125	23
	รวม	125	23

ตารางที่ 3.1 แสดงการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ของแต่ละอำเภอ (ต่อ)

อำเภอ	เทศบาล	จำนวนพนักงาน (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
อำเภอเขาค้อ			
	เทศบาลตำบลเขาค้อ	43	8
	รวม	43	8
อำเภอวังน้ำเย็น			
	เทศบาลเมืองวังน้ำเย็น	374	69
	รวม	374	69
อำเภอตาพระยา			
	เทศบาลตำบลตาพระยา	85	16
	รวม	85	16
อำเภอคลองหาด			
	เทศบาลตำบลคลองหาด	70	13
	รวม	70	13
อำเภอโคกสูง			
	เทศบาลตำบลโคกสูง	60	11
	รวม	60	11
	รวมทั้งหมด	1,779	327

เนื่องจากจำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละอำเภอมีความแตกต่างกันมาก ผู้ศึกษาจึงนำกลุ่มตัวอย่างจากอำเภอที่มีจำนวนมากมากระจายลงไปในพื้นที่ที่มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างน้อย โดยที่ขั้นต่ำจะกำหนดให้แต่ละอำเภอมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อยเท่ากับ 20 คน เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มาตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ทำการแก้ไขของแต่ละอำเภอ

ลำดับที่	อำเภอ	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	อำเภอสระแก้ว	65
2	อำเภอวังสมบูรณ์	28
3	อำเภอัญประเทศ	66
4	อำเภอวัฒนานคร	23
5	อำเภอเขาฉกรรจ์	20
6	อำเภอวังน้ำเย็น	65
7	อำเภอตาพระยา	20
8	อำเภอคลองหาด	20
9	อำเภอโคกสูง	20
รวม		327

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ สำหรับพนักงานเทศบาล ในจังหวัดสระแก้ว แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Multiple Choice Question) ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และระยะเวลาการทำงานในเทศบาลแห่งนี้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ เงินเดือน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Likert Scale) (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2549, น.75) เป็นการวัดข้อมูลประเภทสเกลอันตรภาคชั้น (Interval Scale) และเป็นคำถามปลายปิด มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ในเรื่องของการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การทุ่มเท และเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ ประารถนาที่จะคงอยู่ในองค์กร ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Likert Scale) (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2549, น.75) เป็นการวัดข้อมูลประเภทสเกลอันตรภาคชั้น (Interval Scale) และเป็นคำถามปลายปิด มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ ดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 แสดงการกำหนดระดับคะแนนต่อระดับความคิดเห็นของแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ ส่วนที่ 3

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

การแปลความหมายของคะแนนเพื่อใช้วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2549, น.75)

$$\begin{aligned} \text{จากสูตร ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ตารางที่ 3.4 แสดงการกำหนดค่าเฉลี่ย ต่อการแปลความหมายจัดอันดับของแบบสอบถามส่วนที่ 2

คะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.21 – 5.00	แรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	แรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	แรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	แรงจูงใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. ศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. นำแบบสอบถามของวันชัย ศกุนตนาค มาใช้เป็นแบบสอบถามในเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเทศบาล จังหวัดสระแก้ว โดยมีระดับการประเมิน 5 ระดับ
3. นำแบบสอบถาม ไปหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity)
4. นำแบบสอบถาม ไปทดสอบกับกลุ่มทดลองจำนวน 30 คน ได้ค่าความน่าเชื่อถือ = 0.709 โดยหากค่าความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 0.7 จะนำมาปรับปรุงแล้วกลับไปทดสอบซ้ำกับกลุ่มทดลองอีกกลุ่มเพิ่มเติม จนกว่าแบบสอบถามจะมีค่าความเชื่อถือในระดับที่ยอมรับได้

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาข้อมูลปฐมภูมิ และข้อมูลทุติยภูมิ เพื่อช่วยสร้างความเข้าใจขั้นพื้นฐานช่วยออกแบบสอบถาม ตลอดจนช่วยให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น โดยมีแหล่งที่มาของข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 327 ชุด ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจนครบตามจำนวน โดยขอความร่วมมือจากพนักงานเทศบาล โดยให้ผู้ตอบเป็นผู้กรอกแบบสอบถามเอง
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดด้านประชากรศาสตร์ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่สอบถามจากกลุ่มประชากรตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows โดยแบ่งได้ 3 ส่วนดังนี้

1. ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากรและการกระจายของข้อมูล
2. ค่า t-test ใช้ทดสอบเปรียบเทียบระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ ซึ่งจำแนกเป็น 2 กลุ่ม
3. ค่า F-test ใช้ทดสอบเปรียบเทียบความแปรปรวนของตัวแปรอิสระ ซึ่งจำแนกตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไปและทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference)
4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัว โดยใช้สถิติ Chi-Square ในการทดสอบสมมติฐาน



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์

การศึกษานี้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพัน
ต่อองค์กร ของพนักงานเทศบาล จังหวัดสระแก้ว ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลความหมาย
ของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา (t-distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา (F-distribution)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
LSD	แทน	วิธีการทดสอบรายคู่ (Least Significant Difference)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
df	แทน	ชั้นความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Square)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้เสนอผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และประสบการณ์ทำงานในเทศบาลแห่งนี้ แสดงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

4.2 ผลการวิเคราะห์

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลทั่วไปของพนักงานเทศบาล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และประสบการณ์ทำงานในเทศบาลแห่งนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนค่าความถี่ และค่าร้อยละ ของปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	136	41.6
หญิง	191	58.4
รวม	327	100.0
2. อายุ		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	38	11.6
26 - 35 ปี	98	30.0
36 - 45 ปี	116	35.5
มากกว่า 46 ปี	75	22.9
รวม	327	100.0

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนค่าความถี่ และค่าร้อยละ ของปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. สถานภาพสมรส		
โสด	139	42.5
สมรส	175	53.5
หย่า/หม้าย	13	4.0
รวม	327	100.0
4. ระดับการศึกษา		
น้อยกว่าปริญญาตรี	95	29.0
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	147	45.0
สูงกว่าปริญญาตรี	85	26.0
รวม	327	100.0
5. อัตราเงินเดือน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	80	24.5
10,001 - 15,000 บาท	115	35.2
15,001 - 20,000 บาท	95	29.0
มากกว่า 20,000 บาท	37	11.3
รวม	327	100.0
6. ประสบการณ์ทำงานในเทศบาลแห่งนี้		
น้อยกว่า 1 ปี	-	-
1 - 5 ปี	127	38.8
6 - 10 ปี	96	29.4
มากกว่า 10 ปี	104	31.8
รวม	327	100.0

จากตารางที่ 4.1 สามารถอธิบายถึงปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 327 คน ได้ดังนี้

1. พนักงานที่เป็นเพศชาย มีจำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 41.6 เป็นเพศหญิง จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 58.4

2. พนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 11.6 พนักงานที่มีอายุ 26 - 35 ปี มีจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 พนักงานที่มีอายุ 36 - 45 ปี มีจำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 46 ปี มีจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9

3. พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีจำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5 สถานภาพสมรส มีจำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 53.5 และสถานภาพหย่า/หม้าย มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0

4. พนักงานที่มีระดับการศึกษาน้อยกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีจำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 45.0 และสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0

5. พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีจำนวน 80 คน คิดเป็น ร้อยละ 24.5 อัตราเงินเดือน 10,001 - 15,000 บาท มีจำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 35.2 อัตราเงินเดือน 15,001 - 20,000 บาท มีจำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0 และอัตราเงินเดือนมากกว่า 20,000 บาท มีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3

6. พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 1 - 5 ปี มีจำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8 ประสบการณ์ทำงาน 6 - 10 ปี มีจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 29.4 และประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 31.8

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

นำเสนอในรูปแบบของตาราง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

กำหนดเกณฑ์ในการวัดคะแนนด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้ดังนี้

4.21 - 5.00	แรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก
2.61 - 3.40	แรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	แรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.80	แรงจูงใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด



ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาล ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ระดับความสำคัญ			
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	\bar{x}	SD	แปลผล	
1. ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานล่วงหน้า เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย	0.0%	0.0%	15.3%	78.9%	5.8%	3.91	0.45	มาก	3
2. เทศบาลมีการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรม ฝึกงานและพัฒนางานที่ปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น	0.0%	0.0%	6.1%	70.3%	23.5%	4.17	0.52	มาก	1
3. ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามที่เป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด	0.0%	0.0%	25.1%	48.0%	26.9%	4.02	0.72	มาก	2
รวมด้านความสำเร็จในการทำงาน						4.03	0.56	มาก	

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.02 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานเทศบาลเห็นด้วยในเรื่อง เทศบาลมีการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรม ฝึกงานและพัฒนางานที่ปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามที่เป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด และท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานล่วงหน้า เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17, 4.02, 3.91 ตามลำดับ และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52, 0.72, 0.45 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น					ระดับความสำคัญ			
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	\bar{x}	SD	แปลผล	
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่หากต้องมีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ท่านมักจะได้รับความร่วมมืออย่างดีเสมอ	0.0%	0.0%	4.0%	47.1%	48.9%	4.45	0.57	มากที่สุด	1
2. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความท้าทาย ต่อความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของท่าน	0.0%	0.0%	14.1%	53.8%	32.1%	4.18	0.66	มาก	4
3. ท่านคิดว่าลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	0.0%	0.0%	0.0%	72.5%	27.5%	4.28	0.45	มากที่สุด	3
4. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เข้ากับเทคโนโลยี เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว	0.0%	0.0%	7.0%	46.8%	46.2%	4.39	0.62	มากที่สุด	2
รวมด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ						4.33	0.58	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.33 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า งานที่ท่านปฏิบัติอยู่หากต้องมีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ท่านมักจะได้รับความร่วมมืออย่างดีเสมอ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เข้ากับเทคโนโลยี เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ท่านคิดว่าลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน และงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความท้าทาย ต่อความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45, 4.39, 4.28, 4.18 ตามลำดับ และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57, 0.62, 0.45, 0.66ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น					ระดับความสำคัญ			แปลผล
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	\bar{x}	SD		
1. ท่านมีความกระตือรือร้นอยู่เสมอ เพื่อที่จะปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่านให้สำเร็จ	0.0% 0	0.0% 0	22.0% 72	70.0% 229	8.0% 26	3.86	0.53	มาก	3
2. ท่านปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ตามแนวทางการปฏิบัติงานของเทศบาลอย่างเคร่งครัด	0.0% 0	0.0% 0	0.0% 0	51.7% 169	48.3% 158	4.48	0.50	มากที่สุด	1
3. ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมาย	0.0% 0	0.0% 0	7.3% 24	43.1% 141	49.5% 162	4.42	0.63	มากที่สุด	2
รวมด้านความรับผิดชอบ						4.25	0.55	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ตามแนวทางการปฏิบัติงานของเทศบาลอย่างเคร่งครัด ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมาย และท่านมีความกระตือรือร้นอยู่เสมอ เพื่อที่จะปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่านให้สำเร็จ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48, 4.42, 3.86 ตามลำดับ และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50, 0.63, 0.53 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ด้านความก้าวหน้าในงาน

ด้านความก้าวหน้าในงาน	ระดับความคิดเห็น					ระดับความสำคัญ			
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	\bar{x}	SD	แปลผล	
1. เทศบาลมีการเปิดโอกาสให้แก่พนักงานที่มีความรู้ความสามารถได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น	0.0% 0	0.0% 0	33.9% 111	39.8% 130	26.3% 86	3.92	0.77	มาก	3
2. เทศบาลมีการส่งเสริมพนักงาน โดยการฝึกอบรมหรือการส่งเสริมการศึกษาต่อ	0.0% 0	0.0% 0	0.0% 0	58.1% 190	41.9% 137	4.42	0.49	มากที่สุด	1
3. แผนก/กอง ที่ท่านปฏิบัติหน้าที่อยู่นั้น มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง	0.0% 0	0.0% 0	6.1% 20	64.5% 211	29.4% 96	4.23	0.55	มากที่สุด	2
รวมด้านความก้าวหน้าในงาน						4.19	0.60	มาก	

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ด้านความก้าวหน้าในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.19 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เทศบาลมีการส่งเสริมพนักงาน โดยการฝึกอบรมหรือการส่งเสริมการศึกษาต่อ แผนก/กอง ที่ท่านปฏิบัติหน้าที่อยู่นั้น มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง และเทศบาลมีการเปิดโอกาสให้แก่พนักงานที่มีความรู้ ความสามารถได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42, 4.23, 3.92 ตามลำดับ และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49, 0.55, 0.77 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับความคิดเห็น					ระดับความสำคัญ			
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	\bar{x}	SD	แปลผล	
1. ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	0.0% 0	0.0% 0	3.1% 10	67.9% 222	29.1% 95	4.26	0.50	มากที่สุด	2
2. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการเผยแพร่ผลงานที่ได้รับการยอมรับให้แก่ผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	0.0% 0	0.0% 0	23.9% 78	49.2% 161	26.9% 88	4.03	0.71	มาก	3
3. ท่านรู้สึกว่างานของท่าน ช่วยให้ท่านมีเกียรติและได้รับการยอมรับจากสังคม	0.0% 0	0.0% 0	2.8% 9	49.2% 161	48.0% 157	4.45	0.55	มากที่สุด	1
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ						4.25	0.59	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านรู้สึกว่างานของท่าน ช่วยให้ท่านมีเกียรติและได้รับการยอมรับจากสังคม ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และหน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการเผยแพร่ผลงานที่ได้รับการยอมรับให้แก่ผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45, 4.26, 4.03 ตามลำดับ และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55, 0.50, 0.71 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ด้านเงินเดือน

ด้านเงินเดือน	ระดับความคิดเห็น					ระดับความสำคัญ			
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	\bar{x}	SD	แปลผล	
1. เงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับจากเทศบาล มีความเหมาะสมกับงานที่ท่านได้ปฏิบัติอยู่	0.0% 0	0.0% 0	7.0% 23	70.6% 231	22.3% 73	4.15	0.52	มาก	1
2. นโยบายในการจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการของเทศบาลมีความชัดเจน	0.0% 0	0.0% 0	18.7% 61	55.4% 181	26.0% 85	4.07	0.67	มาก	3
3. การจ่ายค่าตอบแทนพนักงานเทศบาลยึดหลักความรู้ความสามารถหรือทักษะของพนักงาน	0.0% 0	3.1% 10	9.8% 32	63.6% 208	23.5% 77	4.08	0.67	มาก	2
4. เงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพของท่าน	0.0% 0	3.1% 10	28.1% 92	65.7% 215	3.1% 10	3.69	0.58	มาก	4
รวมด้านเงินเดือน						3.99	0.61	มาก	

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ด้านเงินเดือน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.99 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับจากเทศบาล มีความเหมาะสมกับงานที่ท่านได้ปฏิบัติอยู่ การจ่ายค่าตอบแทนพนักงาน เทศบาลยึดหลักความรู้ความสามารถหรือทักษะของพนักงาน นโยบายในการจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการของเทศบาลมีความชัดเจน และเงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15, 4.08, 4.07, 3.69 ตามลำดับ และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52, 0.67, 0.67, 0.58 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาล ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น					ระดับความสำคัญ			
	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	\bar{x}	SD	แปลผล	
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมักจะเปิดโอกาสให้ท่านได้เสนอแนะแนวทางและวิธีการแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานของท่านได้ตลอดเวลา	0.0% 0	0.0% 0	12.8% 42	54.7% 179	32.4% 106	4.20	0.65	มาก	3
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านมักจะกล่าวชมเชยท่านเสมอ ๆ เมื่อท่านได้ทุ่มเทให้กับการทำงาน	0.0% 0	0.0% 0	10.1% 33	57.8% 189	32.1% 105	4.22	0.61	มากที่สุด	2
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นกันเอง และให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน	0.0% 0	0.0% 0	4.0% 13	46.8% 153	49.2% 161	4.45	0.57	มากที่สุด	1
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา						4.29	0.61	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.29 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นกันเอง และให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน ผู้บังคับบัญชาของท่านมักจะกล่าวชมเชยท่านเสมอ ๆ เมื่อท่านได้ทุ่มเทให้กับการทำงาน และผู้บังคับบัญชาของท่านมักจะเปิดโอกาสให้ท่านได้เสนอแนะแนวทางและวิธีการแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานของท่านได้ตลอดเวลา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45, 4.22, 4.20 ตามลำดับ และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57, 0.61, 0.65 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของ พนักงานเทศบาล

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น					ระดับความสำคัญ			
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	\bar{x}	SD	แปลผล	
1. ท่านไม่คิดจะลาออกจากเทศบาลแห่งนี้ แม้ว่าจะมีโอกาสทำงานกับองค์กรอื่น ที่มีระดับตำแหน่ง เงินเดือน หรือสวัสดิการที่ดีกว่า	0.0%	0.0%	6.1%	63.0%	30.9%	4.25	0.56	มากที่สุด	6
2. ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นพนักงานของเทศบาล	0.0%	0.0%	2.8%	63.0%	34.3%	4.31	0.52	มากที่สุด	4
3. หากสภาพการปฏิบัติงานของท่านเปลี่ยนแปลงไป ก็จะไม่เป็นสาเหตุให้ท่านลาออกจากงาน	0.0%	0.0%	9.2%	51.1%	39.8%	4.31	0.63	มากที่สุด	5
4. ท่านจะปฏิบัติงานกับเทศบาลแห่งนี้ตลอดไปจนเกษียณอายุ	0.0%	0.0%	13.1%	41.3%	45.6%	4.32	0.69	มากที่สุด	3
5. ท่านปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของเทศบาลอยู่เสมอ	0.0%	0.0%	6.7%	50.8%	42.5%	4.36	0.61	มากที่สุด	2
6. ท่านรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงเทศบาลของท่านในทางเสื่อมเสีย	0.0%	0.0%	4.0%	44.3%	51.7%	4.48	0.57	มากที่สุด	1
รวมความผูกพันต่อองค์กร						4.34	0.60	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเทศบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.34 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงเทศบาลของท่านในทางเสื่อมเสีย ท่านปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของเทศบาลอยู่เสมอ ท่านจะปฏิบัติงานกับเทศบาลแห่งนี้ตลอดไปจนเกษียณอายุ ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นพนักงานของเทศบาล หากสภาพการปฏิบัติงานของท่านเปลี่ยนแปลงไป ก็จะไม่เป็นสาเหตุให้ท่านลาออกจากงาน และท่านไม่คิดจะลาออกจากเทศบาลแห่งนี้ แม้ว่าจะมีโอกาสทำงานกับองค์กรอื่น

ที่มีระดับตำแหน่ง เงินเดือน หรือสวัสดิการที่ดีกว่า โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48, 4.36, 4.32, 4.31, 4.31, 4.25 ตามลำดับ และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57, 0.61, 0.69, 0.52, 0.63, 0.56 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเทศบาลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศของพนักงานเทศบาลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ Independent Samples t-test โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐานหลัก เมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.10 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ

	เพศ	Mean	SD	t	Sig. (2-tailed)
ความผูกพันต่อองค์กร	ชาย	4.45	0.30	4.777	0.00**
	หญิง	4.26	0.41		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.10 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ Independent Samples t-test ในการทดสอบพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก หมายความว่า เพศของพนักงานเทศบาลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 อายุของพนักงานเทศบาลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ One-way ANOVA โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐาน หลักเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.11 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ

	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	6.85	3	2.28	18.21	0.00**
	ภายในกลุ่ม	40.50	323	0.13		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.11 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก หมายความว่า อายุของพนักงานเทศบาลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากนั้นทำการทดสอบต่อเนื่องด้วยวิธีจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons Test) ด้วยค่าสถิติ LSD ตามตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อความผูกพัน
ต่อองค์กร ที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่

	(I) อายุ	(J) อายุ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	26 - 35 ปี	-0.27	0.07	0.00**
		36 - 45 ปี	0.02	0.07	0.98
		มากกว่า 46 ปี	0.10	0.07	0.15
	26 - 35 ปี	36 - 45 ปี	0.27	0.05	0.00**
		มากกว่า 46 ปี	0.37	0.05	0.00**
	36 - 45 ปี	มากกว่า 46 ปี	0.10	0.05	0.06

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.12 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า ช่วงอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกับช่วงอายุ ระหว่าง 26 - 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญ ส่วนช่วงอายุ ระหว่าง 26 - 35 ปี มีคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกับช่วงอายุ ระหว่าง 36 - 45 ปี และช่วงอายุมากกว่า 46 ปี อย่างมีนัยสำคัญ

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพของพนักงานเทศบาลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ One-way ANOVA โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐาน หลักเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.13 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพ

	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	9.66	2	4.83	41.52	0.00**
	ภายในกลุ่ม	37.69	324	0.12		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก หมายความว่า สถานภาพของพนักงานเทศบาลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากนั้นทำการทดสอบต่อเนื่องด้วยวิธีจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons Test) ด้วยค่าสถิติ LSD ตามตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่มีสถานภาพแตกต่างกันเป็นรายคู่

	(I) สถานภาพ	(J) สถานภาพ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	โสด	สมรส	-0.04	0.04	0.25
		หย่า/หม้าย	0.85	0.10	0.00**
	สมรส	หย่า/หม้าย	0.89	0.10	0.00**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.14 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่มีสถานภาพแตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า สถานภาพโสดและสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกับสถานภาพหย่า/หม้าย อย่างมีนัยสำคัญ

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาของพนักงานเทศบาลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ One-way ANOVA โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐาน หลักเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.15 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา

	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.46	2	0.73	5.15	0.01*
	ภายในกลุ่ม	45.89	324	0.14		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบพบว่าความผูกพันต่อองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลักหมายความว่า ระดับการศึกษาของพนักงานเทศบาลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากนั้นทำการทดสอบต่อเนื่องด้วยวิธีจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons Test) ด้วยค่าสถิติ LSD ตามตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันเป็นรายคู่

	(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	0.08	0.05	0.12
		สูงกว่าปริญญาตรี	0.18	0.06	0.00**
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	สูงกว่าปริญญาตรี	0.10	0.05	0.04*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.16 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกับระดับการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญ



สมมติฐานที่ 1.5 อัตราเงินเดือนของพนักงานเทศบาลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ One-way ANOVA โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐาน หลักเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.17 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอัตราเงินเดือน

	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	7.32	3	2.44	19.68	0.00**
	ภายในกลุ่ม	40.04	323	0.12		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบพบว่าความผูกพันต่อองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลักหมายความว่า อัตราเงินเดือนของพนักงานเทศบาลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากนั้นทำการทดสอบต่อเนื่องด้วยวิธีจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons Test) ด้วยค่าสถิติ LSD ตามตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันเป็นรายคู่

	(I) อัตราเงินเดือน	(J) อัตราเงินเดือน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	10,001 - 15,000 บาท	0.04	0.05	0.48
		15,001 - 20,000 บาท	-0.02	0.05	0.77
		20,001 บาท ขึ้นไป	0.48	0.07	0.00**
	10,001 - 15,000 บาท	15,001 - 20,000 บาท	-0.05	0.05	0.29
		20,001 บาท ขึ้นไป	0.44	0.07	0.00**
		15,001 - 20,000 บาท	20,001 บาท ขึ้นไป	0.49	0.07

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.18 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า อัตราเงินเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท 10,001 - 15,000 บาท และ 15,001 - 20,000 บาท มีความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกับอัตราเงินเดือน 20,001 บาท ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญ



สมมติฐานที่ 1.6 ประสิทธิภาพทำงานของพนักงานเทศบาลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ One-way ANOVA โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐาน หลักเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.19 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามประสิทธิภาพทำงาน

	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4.99	2	2.49	19.08	0.00**
	ภายในกลุ่ม	42.36	324	0.13		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามประสิทธิภาพทำงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก หมายความว่า ประสิทธิภาพทำงานของพนักงานเทศบาลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากนั้นทำการทดสอบต่อเนื่องด้วยวิธีจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons Test) ด้วยค่าสถิติ LSD ตามตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันเป็นรายคู่

	(I) ประสบการณ์ทำงาน	(J) ประสบการณ์ทำงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	-0.01	0.05	0.91
		มากกว่า 10 ปี	0.26	0.05	0.00**
	6 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี	0.27	0.05	0.00**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.20 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน ระหว่าง 1 - 5 ปี และ ประสบการณ์ทำงานระหว่าง 6 - 10 ปี มีความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญ

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐานหลักเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.21 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กร

	ความผูกพันต่อองค์กร			
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	0.08	0.17	ไม่มีความสัมพันธ์	เดียวกัน

จากตารางที่ 4.21 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม กับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient)

พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.17 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 นั่นคือ ไม่ยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 2.2 แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อการไม่คิดลาออกจากเทศบาล

H_0 : แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อการไม่คิดลาออกจากเทศบาล

H_1 : แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อการไม่คิดลาออกจากเทศบาล

ตารางที่ 4.22 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานกับการไม่คิดลาออกจากเทศบาล

แรงจูงใจ - ด้านความสำเร็จในการทำงาน		ความผูกพัน - การไม่คิดลาออกจากเทศบาล				χ^2	p-value
		ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	รวม		
การวางแผนในการปฏิบัติงาน ล่วงหน้า	ไม่แน่ใจ	0	20	0	20	51.368	0.000 ⁺
	เห็นด้วย	50	137	19	206		
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0	101	0	101		
	รวม	50	258	19	327		
เทศบาลมีการสนับสนุนให้มีการ ฝึกอบรมครูและพัฒนางานที่ ปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น	ไม่แน่ใจ	0	0	20	20	73.440	0.000 ⁺
	เห็นด้วย	10	153	43	206		
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	10	77	14	101		
	รวม	20	230	77	327		
ผลการปฏิบัติงานของท่าน เป็นไปตามเป้าหมายที่หน่วยงาน กำหนด	ไม่แน่ใจ	0	0	20	20	116.3	0.000**
	เห็นด้วย	82	92	32	206		
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0	65	36	101		
	รวม	82	157	88	327		

⁺ มีจำนวนเซลล์ที่ความถี่น้อยกว่า 5 เกินร้อยละ 20

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ค่า p-value ของการทดสอบระหว่าง การวางแผนในการปฏิบัติงานล่วงหน้า เทศบาลมีการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมครูและพัฒนางานที่ปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น กับความคิดในการลาออกจากเทศบาล ไม่สามารถระบุผลได้ เนื่องจากมีจำนวนเซลล์ที่มีความถี่ต่ำกว่า 5 เกินร้อยละ 20 ไม่สอดคล้องกับข้อกำหนดของการทดสอบโดยค่าไค-สแควร์

ค่า p-value ของการทดสอบระหว่าง ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่หน่วยงาน กำหนด กับความคิดในการลาออกจากเทศบาล น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตาม เป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดมีความสัมพันธ์กับ ความคิดในการลาออกจากเทศบาล อย่างมีนัยสำคัญ

สมมุติฐานที่ 2.3 แรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ต่อการ ไม่คิดลาออก จากเทศบาล

H_0 : แรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติไม่มีความสัมพันธ์ต่อการ ไม่คิดลาออกจากเทศบาล

H_1 : แรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ต่อการ ไม่คิดลาออกจากเทศบาล

ตารางที่ 4.23 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติกับการ ไม่คิดลาออกจากเทศบาล

แรงจูงใจ - ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ		ความผูกพัน - การไม่คิดลาออกจากเทศบาล				χ^2	p-value
		ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	รวม		
		การติดต่อประสานงานกับ หน่วยงานอื่น ๆ ท่านมักจะ ได้รับความร่วมมืออย่างดีเสมอ	ไม่แน่ใจ	0	0		
เห็นด้วย	13	122	71	206			
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0	32	69	101			
	รวม	13	154	160	327		
งานที่ท่านปฏิบัติคือมีความทำ ทนาย ต่อความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของท่าน	ไม่แน่ใจ	0	8	12	20	41.274	0.000**
เห็นด้วย	46	111	49	206			
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0	57	44	101			
	รวม	46	176	105	327		
ท่านคิดว่าลักษณะงานที่ท่าน ปฏิบัติอยู่ตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน	ไม่แน่ใจ	0	20	0	20	8.940	0.011*
เห็นด้วย	0	149	57	206			
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0	68	33	101			
	รวม	0	237	90	327		

ตารางที่ 4.23 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติกับการ
ไม่คิดลาออกจากเทศบาล (ต่อ)

แรงจูงใจ - ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ		ความผูกพัน - การไม่คิดลาออกจากเทศบาล				χ^2	p-value
		ไม่	เห็น	เห็นด้วย	รวม		
		แน่ใจ	ด้วย	อย่างยิ่ง			
งานที่ทำปฏิบัติผู้มีโอกาสใน	ไม่แน่ใจ	0	0	20	20	38.042	0.000**
การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เข้า	เห็นด้วย	23	101	82	206		
กับเทคโนโลยี เพื่อตอบสนอง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0	52	49	101		
ความต้องการของประชาชนได้							
อย่างรวดเร็ว	รวม	23	153	151	327		

+ มีจำนวนเซลล์ที่มีความถี่น้อยกว่า 5 เกินร้อยละ 20

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ค่า p-value ของการทดสอบระหว่าง การติดต่อประสานงานกับ
หน่วยงานอื่น ๆ ได้รับความร่วมมืออย่างดีเสมอ กับการไม่คิดลาออกจากเทศบาล ไม่สามารถระบุ
ผลได้ เนื่องจากมีจำนวนเซลล์ที่มีความถี่ต่ำกว่า 5 เกินร้อยละ 20 ไม่สอดคล้องกับข้อกำหนดของการ
ทดสอบโดยค่าไค-สแควร์

ค่า p-value ของการทดสอบระหว่าง งานที่ปฏิบัติมีความท้าทาย ต่อความรู้ ความสามารถ
และประสบการณ์ ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถ งานที่ปฏิบัติมีโอกาสในการ
เรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เข้ากับเทคโนโลยี เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่าง
รวดเร็ว กับความคิดในการลาออกจากเทศบาล น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า งานที่ปฏิบัติมีความท้าทาย ต่อ
ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถ งานที่
ปฏิบัติมีโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เข้ากับเทคโนโลยี เพื่อตอบสนองความต้องการของ
ประชาชนได้อย่างรวดเร็ว มีความสัมพันธ์กับ ความคิดในการลาออกจากเทศบาล อย่างมีนัยสำคัญ

สมมุติฐานที่ 2.4 แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ต่อการไม่คิดลาออกจากเทศบาล

H_0 : แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบไม่มีความสัมพันธ์ต่อการไม่คิดลาออกจากเทศบาล

H_1 : แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ต่อการไม่คิดลาออกจากเทศบาล

ตารางที่ 4.24 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบกับการไม่คิดลาออกจากเทศบาล

แรงจูงใจ - ด้านความรับผิดชอบ		ความผูกพัน - การไม่คิดลาออกจากเทศบาล				χ^2	p-value
		ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	รวม		
		กระตือรือร้นอยู่เสมอ เพื่อที่จะปฏิบัติตามที่อยู่ในความรับผิดชอบให้สำเร็จ	ไม่แน่ใจ	0	20		
เห็นด้วย	53	153	0	206			
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	19	56	26	101			
	รวม	72	229	26	327		
ปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ตามแนวทางการปฏิบัติงานของเทศบาลอย่างเคร่งครัด	ไม่แน่ใจ	0	12	8	20	5.013	0.082
เห็นด้วย	0	114	92	206			
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0	43	58	101			
	รวม	0	169	158	327		
มีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	ไม่แน่ใจ	0	12	8	20	66.102	0.000**
เห็นด้วย	0	84	122	206			
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	24	45	32	101			
	รวม	24	141	162	327		

⁺ มีจำนวนเซลล์ที่ความถี่น้อยกว่า 5 เกินร้อยละ 20

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ค่า p-value ของการทดสอบระหว่าง กระตือรือร้นอยู่เสมอ เพื่อปฏิบัติตามที่อยู่ในความรับผิดชอบให้สำเร็จ กับความคิดในการลาออกจากเทศบาล ไม่สามารถระบุผลได้ เนื่องจากมีจำนวนเซลล์ที่มีความถี่ต่ำกว่า 5 เกินร้อยละ 20 ไม่สอดคล้องกับข้อกำหนดของการทดสอบโดยค่าไค-สแควร์

ค่า p-value ของการทดสอบระหว่าง ปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ตามแนวทางการปฏิบัติงานของเทศบาลอย่างเคร่งครัด กับความคิดในการลาออกจากเทศบาล มากกว่า 0.05 แสดงว่า ปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ตามแนวทางการปฏิบัติงานของเทศบาลอย่างเคร่งครัด ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความคิดในการลาออกจากเทศบาล

ค่า p-value ของการทดสอบระหว่าง มีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายกับ ความคิดในการลาออกจากเทศบาล น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า มีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับ มอบหมาย มีความสัมพันธ์กับ ความคิดในการลาออกจากเทศบาล อย่างมีนัยสำคัญ

สมมุติฐานที่ 2.5 แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์ต่อการไม่คิดลาออก จากเทศบาล

H_0 : แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อการไม่คิดลาออกจากเทศบาล

H_1 : แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์ต่อการไม่คิดลาออกจากเทศบาล

ตารางที่ 4.25 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานกับการไม่ คิดลาออกจากเทศบาล

แรงจูงใจ - ด้านความก้าวหน้าในงาน		ความผูกพัน -				χ^2	p-value
		การไม่คิดลาออกจากเทศบาล					
		ไม่ แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	รวม		
เทศบาลมีการเปิดโอกาสให้แก่	ไม่แน่ใจ	0	20	0	20	1.304	0.000**
พนักงานที่มีความรู้ความสามารถ	เห็นด้วย	102	80	24	206		
ได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	9	30	62	101		
	รวม	111	130	86	327		
เทศบาลมีการส่งเสริมพนักงาน	ไม่แน่ใจ	0	12	8	20	11.177	0.004**
โดยการฝึกอบรมหรือการส่งเสริม	เห็นด้วย	0	133	73	206		
การศึกษาต่อ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0	45	56	101		
	รวม	0	190	137	327		
แผนก/กอง ที่ท่านปฏิบัติหน้าที่อยู่	ไม่แน่ใจ	0	0	20	20	54.266	0.000**
นั้น มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	เห็นด้วย	10	144	52	206		
อย่างต่อเนื่อง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	10	67	24	101		
	รวม	20	211	96	327		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ค่า p-value ของการทดสอบระหว่าง เทศบาลมีการเปิดโอกาส ให้แก่พนักงานที่มีความรู้ความสามารถได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูง เทศบาลมีการส่งเสริมพนักงาน โดยการฝึกอบรมหรือการส่งเสริมการศึกษาต่อ แผนก/กอง ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่นั้น มีโอกาสในการเลื่อน ตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง กับความคิดในการลาออกจากเทศบาล น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า เทศบาลมีการ เปิดโอกาสให้แก่พนักงานที่มีความรู้ ความสามารถได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น เทศบาลมีการ ส่งเสริมพนักงาน โดยการฝึกอบรมหรือการส่งเสริมการศึกษาต่อ แผนก/กอง ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่นั้น มี

โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์กับ ความคิดในการลาออกจากเทศบาล อย่างมีนัยสำคัญ

สมมุติฐานที่ 2.6 แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ต่อการไม่คิดลาออกจากเทศบาล

H_0 : แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่มีความสัมพันธ์ต่อการไม่คิดลาออกจากเทศบาล

H_1 : แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ต่อการไม่คิดลาออกจากเทศบาล

ตารางที่ 4.26 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับการไม่คิดลาออกจากเทศบาล

แรงจูงใจ - ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ความผูกพัน - การไม่คิดลาออกจากเทศบาล				χ^2	p-value	
	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	รวม			
ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	ไม่แน่ใจ	0	8	12	20	75.272	0.000 ⁺
	เห็นด้วย	10	170	26	206		
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0	44	57	101		
	รวม	10	222	95	327		
หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการเผยแพร่ผลงานที่ได้รับการยอมรับให้แก่ผู้อื่นทราบทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	ไม่แน่ใจ	0	12	8	20	62.066	0.000**
	เห็นด้วย	78	79	49	206		
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0	70	31	101		
	รวม	78	161	88	327		
ท่านรู้สึกว่างานของท่าน ช่วยให้ท่านมีเกียรติและได้รับการยอมรับจากสังคม	ไม่แน่ใจ	0	12	8	20	66.508	0.000 ⁺
	เห็นด้วย	9	130	67	206		
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0	19	82	101		
	รวม	9	161	157	327		

⁺ มีจำนวนเซลล์ที่ความถี่น้อยกว่า 5 เกินร้อยละ 20

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ค่า p-value ของการทดสอบระหว่าง ผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน งานช่วยให้มีเกียรติและได้รับการยอมรับจากสังคม กับความคิดในการลาออกจากเทศบาล ไม่สามารถระบุผลได้ เนื่องจากมีจำนวนเซลล์ที่มีความถี่ต่ำกว่า 5 เกินร้อยละ 20 ไม่สอดคล้องกับข้อกำหนดของการทดสอบโดยค่าไค-สแควร์

ค่า p-value ของการทดสอบระหว่าง หน่วยงานสนับสนุนให้มีการเผยแพร่ผลงานที่ได้รับการยอมรับให้แก่ผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน กับความคิดในการลาออกจากเทศบาล น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า หน่วยงานสนับสนุนให้มีการเผยแพร่ผลงานที่ได้รับการยอมรับให้แก่ผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับ ความคิดในการลาออกจากเทศบาล อย่างมีนัยสำคัญ

สมมุติฐานที่ 2.7 แรงจูงใจด้านเงินเดือนมีความสัมพันธ์ต่อการไม่คิดลาออกจากเทศบาล

H_0 : แรงจูงใจด้านเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการไม่คิดลาออกจากเทศบาล

H_1 : แรงจูงใจด้านเงินเดือนมีความสัมพันธ์ต่อการไม่คิดลาออกจากเทศบาล

ตารางที่ 4.27 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านเงินเดือนกับการไม่คิดลาออกจากเทศบาล

แรงจูงใจ - ด้านเงินเดือน		ความผูกพัน -					χ^2	p-value
		การไม่คิดลาออกจากเทศบาล						
		ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	รวม		
เงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับจากเทศบาล มีความเหมาะสมกับงาน	ไม่แน่ใจ	0	0	20	0	20	44.507	0.000 ⁺
	เห็นด้วย	0	23	152	31	206		
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0	0	59	42	101		
	รวม	0	23	231	73	327		
นโยบายในการจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการของเทศบาลมีความชัดเจน	ไม่แน่ใจ	0	0	20	0	20	28.946	0.000**
	เห็นด้วย	0	47	94	65	206		
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0	14	67	20	101		
	รวม	0	61	181	85	327		
การจ่ายค่าตอบแทนพนักงาน เทศบาลยึดหลักความรู้ความสามารถหรือทักษะของพนักงาน	ไม่แน่ใจ	0	0	20	0	20	20.169	0.003 ⁺
	เห็นด้วย	10	22	118	56	206		
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0	10	70	21	101		
	รวม	10	32	208	77	327		

ตารางที่ 4.27 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านเงินเดือนกับการไม่คิดลาออกจากเทศบาล (ต่อ)

แรงจูงใจ - ด้านเงินเดือน		ความผูกพัน -					χ^2	p-value
		การไม่คิดลาออกจากเทศบาล						
		ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็น	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	รวม		
เงินเดือนและสวัสดิการที่ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	0	20	0	0	20	76.945	0.000 ⁺
ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	10	34	152	10	206		
	รวม	0	38	63	0	101		
	รวม	10	92	215	10	327		

⁺ มีจำนวนเซลล์ที่มีความถี่น้อยกว่า 5 เกินร้อยละ 20

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ค่า p-value ของการทดสอบระหว่าง เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับจากเทศบาล มีความเหมาะสม การจ่ายค่าตอบแทนพนักงาน เทศบาลยึดหลักความรู้ความสามารถหรือทักษะของพนักงาน เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ กับความคิดในการลาออกจากเทศบาล ไม่สามารถระบุผลได้ เนื่องจากมีจำนวนเซลล์ที่มีความถี่ต่ำกว่า 5 เกินร้อยละ 20 ไม่สอดคล้องกับข้อกำหนดของการทดสอบโดยค่าไค-สแควร์

ค่า p-value ของการทดสอบระหว่าง นโยบายในการจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการของเทศบาลมีความชัดเจน กับความคิดในการลาออกจากเทศบาล น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า นโยบายในการจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการของเทศบาลมีความชัดเจน มีความสัมพันธ์กับ ความคิดในการลาออกจากเทศบาล อย่างมีนัยสำคัญ

สมมุติฐานที่ 2.8 แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ต่อการไม่คิดลาออกจากเทศบาล

H_0 : แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์ต่อการไม่คิดลาออกจาก เทศบาล

H_1 : แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ต่อการไม่คิดลาออกจากเทศบาล

ตารางที่ 4.28 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชากับการไม่คิดลาออกจากเทศบาล

แรงจูงใจ - ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา		ความผูกพัน -				χ^2	p-value
		การไม่คิดลาออกจากเทศบาล					
		ไม่ แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	รวม		
ผู้บังคับบัญชาของท่านมักจะเปิด โอกาสให้ท่านได้เสนอแนะ แนวทางและวิธีการแก้ไขเพื่อ ปรับปรุงการทำงานของ ท่าน ได้ ตลอดเวลา	ไม่แน่ใจ เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง รวม	0 33 9 42	8 113 58 179	12 60 34 106	20 206 101 327	11.761	0.019*
ผู้บังคับบัญชาของท่านมักจะ กล่าวชมเชยท่านเสมอ ๆ เมื่อ ท่านได้ทุ่มเทให้กับการทำงาน	ไม่แน่ใจ เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง รวม	0 19 14 33	12 90 87 189	8 97 0 105	20 206 101 327	71.951	0.000**
ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความ เป็นกันเอง และให้ความสนใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม กัน	ไม่แน่ใจ เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง รวม	0 13 0 13	8 90 55 153	12 103 46 161	20 206 101 327	10.299	0.036 ⁺

⁺ มีจำนวนเซลล์ที่ความถี่น้อยกว่า 5 เกินร้อยละ 20

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ค่า p-value ของการทดสอบระหว่าง ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง และให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน กับความคิดในการลาออกจากเทศบาล ไม่สามารถระบุผลได้ เนื่องจากมีจำนวนเซลล์ที่มีความถี่ต่ำกว่า 5 เกินร้อยละ 20 ไม่สอดคล้องกับข้อกำหนดของการทดสอบโดยค่าไค-สแควร์

ค่า p-value ของการทดสอบระหว่าง ผู้บังคับบัญชามักจะเปิดโอกาสให้เสนอแนะแนวทางและวิธีการแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานได้ตลอดเวลา ผู้บังคับบัญชามักจะกล่าวชมเชยเสมอ เมื่อทุ่มเทให้กับการทำงาน กับความคิดในการลาออกจากเทศบาล น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ผู้บังคับบัญชามักจะเปิด โอกาสให้เสนอแนะแนวทางและวิธีการแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานได้ตลอดเวลา ผู้บังคับบัญชามักจะกล่าวชมเชยเสมอ เมื่อทุ่มเทให้กับการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ ความคิดในการลาออกจากเทศบาล อย่างมีนัยสำคัญ

สมมุติฐานที่ 2.9 แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานของเทศบาล

H_0 : แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานของเทศบาล

H_1 : แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานของเทศบาล

ตารางที่ 4.29 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานกับความภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานของเทศบาล

แรงจูงใจ - ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ความผูกพัน - ความภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานของเทศบาล				χ^2	p-value
	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	รวม		
	การวางแผนในการปฏิบัติงาน	0	9	0		
ล่วงหน้า	50	137	19	206		
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0	112	0	112		
รวม	50	258	19	327		

ตารางที่ 4.29 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานกับความภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานของเทศบาล (ต่อ)

แรงจูงใจ - ด้านความสำเร็จในการทำงาน		ความผูกพัน - ความภาคภูมิใจ ที่เป็นพนักงานของเทศบาล				χ^2	p-value
		ไม่ แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	รวม		
		เทศบาลมีการสนับสนุนให้มีการ	ไม่แน่ใจ	0	9		
ฝึกอบรมดูงานและพัฒนางานที่	เห็นด้วย	0	114	62	206		
ปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	20	77	15	112		
	รวม	20	230	77	327		
ผลการปฏิบัติงานของท่าน	ไม่แน่ใจ	0	0	9	9	88.482	0.000 ⁺
เป็นไปตามเป้าหมายที่หน่วยงาน	เห็นด้วย	82	78	46	206		
กำหนด	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0	79	33	112		
	รวม	82	157	88	327		

⁺ มีจำนวนเซลล์ที่ความถี่น้อยกว่า 5 เกินร้อยละ 20

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ค่า p-value ของการทดสอบระหว่าง วางแผนในการปฏิบัติงานล่วงหน้า เทศบาลมีการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมดูงานและพัฒนางานที่ปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด กับความภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานของเทศบาล ไม่สามารถระบุผลได้ เนื่องจากมีจำนวนเซลล์ที่มีความถี่ต่ำกว่า 5 เกินร้อยละ 20 ไม่สอดคล้องกับข้อกำหนดของการทดสอบโดยค่าไค-สแควร์

สมมุติฐานที่ 2.10 แรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานของเทศบาล

H_0 : แรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติไม่มีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานของเทศบาล

H_1 : แรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานของเทศบาล

ตารางที่ 4.30 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติกับความภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานของเทศบาล

แรงจูงใจ - ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ		ความผูกพัน - ความภาคภูมิใจ ที่เป็นพนักงานของเทศบาล				χ^2	p-value
		ไม่ แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	รวม		
		การติดต่อประสานงานกับ หน่วยงานอื่น ๆ ท่านมักจะได้รับ ความร่วมมืออย่างดีเสมอ	ไม่แน่ใจ เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0 13 0	0 78 76		
รวม	13	154	160	327			
งานที่ท่านปฏิบัติมีความท้าทาย ต่อความรู้ ความสามารถ และ ประสบการณ์ของท่าน	ไม่แน่ใจ เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0 36 10	0 105 71	9 65 31	9 206 112	25.754	0.000 ⁺
รวม	46	176	105	327			
ท่านคิดว่าลักษณะงานที่ท่าน ปฏิบัติอยู่ตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน	ไม่แน่ใจ เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0 0 0	9 149 80	0 58 32	9 206 112		
รวม	0	237	90	327			
งานที่ท่านปฏิบัติมีโอกาสใน การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เข้า กับเทคโนโลยี เพื่อตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้ อย่างรวดเร็ว	ไม่แน่ใจ เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0 23 0	0 91 62	9 92 50	9 206 112	25.585	0.000 ⁺
รวม	23	153	151	327			

⁺ มีจำนวนเซลล์ที่ความถี่น้อยกว่า 5 เกินร้อยละ 20

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ค่า p-value ของการทดสอบระหว่าง การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น มักจะได้รับความร่วมมืออย่างดีเสมอ งานที่ปฏิบัติมีความท้าทาย ต่อความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ งานที่ปฏิบัติมีโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เข้ากับเทคโนโลยี เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว กับความภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานของเทศบาล ไม่สามารถระบุผลได้ เนื่องจากมีจำนวนเซลล์ที่มีความถี่ต่ำกว่า 5 เกินร้อยละ 20 ไม่สอดคล้องกับข้อกำหนดของการทดสอบโดยค่าไค-สแควร์

ค่า p-value ของการทดสอบระหว่าง ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถ กับความภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานของเทศบาล มากกว่า 0.05 แสดงว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถ ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานของเทศบาล

สมมติฐานที่ 2.11 แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานของเทศบาล

H_0 : แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบไม่มีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานของเทศบาล

H_1 : แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานของเทศบาล

ตารางที่ 4.31 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบกับความภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานของเทศบาล

แรงจูงใจ - ด้านความรับผิดชอบ		ความผูกพัน - ความภาคภูมิใจ ที่เป็นพนักงานของเทศบาล				χ^2	p-value
		ไม่	เห็น	เห็นด้วย	รวม		
		แน่ใจ	ด้วย	อย่างยิ่ง			
กระตือรือร้นอยู่เสมอ เพื่อที่จะ	ไม่แน่ใจ	9	0	0	9	1.219	0.000 ⁺
ปฏิบัติงานที่อยู่ในความ	เห็นด้วย	24	182	0	206		
รับผิดชอบให้สำเร็จ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	39	47	26	112		
	รวม	72	229	26	327		
ปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ	ไม่แน่ใจ	0	9	0	9	11.881	0.003 ⁺
ข้อบังคับ ตามแนวทางการ	เห็นด้วย	0	96	110	206		
ปฏิบัติงานของเทศบาลอย่าง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0	64	48	112		
เคร่งครัด	รวม	0	169	158	327		
มีอำนาจในการตัดสินใจในงาน	ไม่แน่ใจ	0	9	0	9	41.029	0.000 ⁺
ที่ได้รับมอบหมาย	เห็นด้วย	14	108	84	206		
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	10	24	78	112		
	รวม	24	141	162	327		

⁺ มีจำนวนเซลล์ที่ความถี่น้อยกว่า 5 เกินร้อยละ 20

จากตารางที่ 4.31 พบว่า ค่า p-value ของการทดสอบระหว่าง กระตือรือร้นอยู่เสมอ เพื่อที่จะปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบให้สำเร็จ ปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ตามแนวทางการปฏิบัติงานของเทศบาลอย่างเคร่งครัด มีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย กับความภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานของเทศบาล ไม่สามารถระบุผลได้ เนื่องจากมีจำนวนเซลล์ที่มีความถี่ต่ำกว่า 5 เกินร้อยละ 20 ไม่สอดคล้องกับข้อกำหนดของการทดสอบโดยค่าไค-สแควร์

สมมุติฐานที่ 2.12 แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานของเทศบาล

H_0 : แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานของเทศบาล

H_1 : แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานของเทศบาล

ตารางที่ 4.32 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานกับความภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานของเทศบาล

แรงจูงใจ - ด้านความก้าวหน้าในงาน		ความผูกพัน - ความภาคภูมิใจ ที่เป็นพนักงานของเทศบาล				χ^2	p-value
		ไม่ แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	รวม		
		เทศบาลมีการเปิดโอกาส ให้แก่พนักงานที่มีความรู้ ความสามารถได้เลื่อน ตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น	ไม่แน่ใจ เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง รวม	9 102 0 111	0 69 61 130		
เทศบาลมีการส่งเสริม พนักงาน โดยการฝึกอบรม หรือการส่งเสริมการศึกษาต่อ	ไม่แน่ใจ เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง รวม	0 0 0 0	9 158 23 190	0 48 89 137	9 206 112 327	1.007	0.000**
แผนก/กอง ที่ท่านปฏิบัติ หน้าที่อยู่นั้น มีโอกาสในการ เลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง	ไม่แน่ใจ เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง รวม	0 10 10 20	9 120 82 211	0 76 20 96	9 206 112 327	18.530	0.001 ⁺

⁺ มีจำนวนเซลล์ที่ความถี่น้อยกว่า 5 เกินร้อยละ 20

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.32 พบว่า ค่า p-value ของการทดสอบระหว่าง เทศบาลมีการเปิดโอกาสให้แก่พนักงานที่มีความรู้ ความสามารถได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น แผนก/กอง ที่ปฏิบัติหน้าที่นั้น มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง กับความภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานของเทศบาล ไม่สามารถระบุผลได้ เนื่องจากมีจำนวนเซลล์ที่มีความถี่ต่ำกว่า 5 เกินร้อยละ 20 ไม่สอดคล้องกับข้อกำหนดของการทดสอบโดยค่าไค-สแควร์

ค่า p-value ของการทดสอบระหว่าง เทศบาลมีการส่งเสริมพนักงาน โดยการฝึกอบรมหรือ การส่งเสริมการศึกษาต่อ กับความภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานของเทศบาล น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า เทศบาลมีการส่งเสริมพนักงาน โดยการฝึกอบรมหรือการส่งเสริมการศึกษาต่อมีความสัมพันธ์กับ ความภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานของเทศบาล อย่างมีนัยสำคัญ

สมมุติฐานที่ 2.13 แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ต่อความ ภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานของเทศบาล

H_0 : แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่มีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจที่เป็นพนักงาน ของเทศบาล

H_1 : แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจที่เป็นพนักงาน ของเทศบาล

ตารางที่ 4.33 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับความ ภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานของเทศบาล

แรงจูงใจ - ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ		ความผูกพัน - ความภาคภูมิใจ ที่เป็นพนักงานของเทศบาล				χ^2	p-value
		ไม่ แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	รวม		
		ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	ไม่แน่ใจ	0	9		
เห็นด้วย	10	137	59	206			
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0	76	36	112			
รวม	10	222	95	327			
หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ มีการเผยแพร่ผลงานที่ได้รับการ ยอมรับให้แก่ผู้อื่นทราบทั้ง ภายในและภายนอกหน่วยงาน	ไม่แน่ใจ	9	0	0	9	96.140	0.000 ⁺
เห็นด้วย	69	72	65	206			
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0	89	23	112			
รวม	78	161	88	327			

ตารางที่ 4.33 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับความภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานของเทศบาล (ต่อ)

แรงจูงใจ - ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ		ความผูกพัน - ความภาคภูมิใจ ที่เป็นพนักงานของเทศบาล				χ^2	p-value
		ไม่ แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	รวม		
		ท่านรู้สึกว่างานของท่าน ช่วย ให้ท่านมีเกียรติและได้รับการ ยอมรับจากสังคม	ไม่แน่ใจ เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง	9 0 0	0 128 33		
รวม	9	161	157	327			

⁺ มีจำนวนเซลล์ที่ความถี่น้อยกว่า 5 เกินร้อยละ 20

จากตารางที่ 4.33 พบว่า ค่า p-value ของการทดสอบระหว่างผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน หน่วยงานสนับสนุนให้มีการเผยแพร่ผลงานที่ได้รับการยอมรับให้แก่ผู้อื่น ทราบทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน งานช่วยให้มีเกียรติและได้รับการยอมรับจากสังคม กับความภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานของเทศบาล ไม่สามารถระบุผลได้ เนื่องจากมีจำนวนเซลล์ที่มีความถี่ต่ำกว่า 5 เกินร้อยละ 20 ไม่สอดคล้องกับข้อกำหนดของการทดสอบโดยค่าไค-สแควร์

สมมุติฐานที่ 2.14 แรงจูงใจด้านเงินเดือนมีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานของเทศบาล

H_0 : แรงจูงใจด้านเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานของเทศบาล

H_1 : แรงจูงใจด้านเงินเดือนมีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานของเทศบาล

ตารางที่ 4.34 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านเงินเดือนกับความภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานของเทศบาล

แรงจูงใจ - ด้านเงินเดือน		ความผูกพัน - ความภาคภูมิใจ ที่เป็นพนักงานของเทศบาล				χ^2	p-value	
		ไม่เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง			รวม
		เงินเดือนและสวัสดิการที่ ท่านได้รับจากเทศบาล มี ความเหมาะสมกับงาน	ไม่แน่ใจ เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0 0 0	0 23 0			9 152 70
รวม	0	23	231	73	327			

ตารางที่ 4.34 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านเงินเดือน กับความภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานของเทศบาล (ต่อ)

แรงจูงใจ - ด้านเงินเดือน		ความผูกพัน - ความภาคภูมิใจ ที่เป็นพนักงานของเทศบาล				รวม	χ^2	p-value
		ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
นโยบายในการจ่าย	ไม่แน่ใจ	0	0	0	9	9	36.256	0.000 ⁺
เงินเดือนและสวัสดิการ	เห็นด้วย	0	46	104	56	206		
ของเทศบาลมีความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0	15	77	20	112		
ชัดเจน	รวม	0	61	181	85	327		
การจ่ายค่าตอบแทน	ไม่แน่ใจ	0	9	0	0	9	95.899	0.000 ⁺
พนักงาน เทศบาลยึดหลัก	เห็นด้วย	10	13	141	42	206		
ความรู้ความสามารถหรือ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0	10	67	35	112		
ทักษะของพนักงาน	รวม	10	32	208	77	327		
เงินเดือนและสวัสดิการที่	ไม่แน่ใจ	0	9	0	0	9	37.547	0.000 ⁺
ท่านได้รับเพียงพอต่อการ	เห็นด้วย	10	57	129	10	206		
ดำรงชีพ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0	26	86	0	112		
	รวม	10	92	215	10	327		

⁺ มีจำนวนเซลล์ที่มีความถี่น้อยกว่า 5 เกินร้อยละ 20

จากตารางที่ 4.34 พบว่า ค่า p-value ของการทดสอบระหว่าง เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับจากเทศบาล มีความเหมาะสมกับงาน นโยบายในการจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการของเทศบาลมีความชัดเจน การจ่ายค่าตอบแทนพนักงาน เทศบาลยึดหลักความรู้ความสามารถหรือทักษะของพนักงาน เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ กับความภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานของเทศบาล ไม่สามารถระบุผลได้ เนื่องจากมีจำนวนเซลล์ที่มีความถี่ต่ำกว่า 5 เกินร้อยละ 20 ไม่สอดคล้องกับข้อกำหนดของการทดสอบโดยค่าไค-สแควร์

สมมุติฐานที่ 2.15 แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานของเทศบาล

H_0 : แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานของเทศบาล

H_1 : แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานของเทศบาล

ตารางที่ 4.35 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา กับความภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานของเทศบาล

แรงจูงใจ - ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา		ความผูกพัน - ความภาคภูมิใจ ที่เป็นพนักงานของเทศบาล				χ^2	p-value
		ไม่ แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	รวม		
		ผู้บังคับบัญชาของท่านมักจะเปิดโอกาสให้ท่านได้เสนอแนะแนวทางและวิธีการแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานของท่านได้ตลอดเวลา	ไม่แน่ใจ	9	0		
เห็นด้วย	18	116	72	206			
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	15	63	34	112			
	รวม	42	179	106	327		
ผู้บังคับบัญชาของท่านมักจะกล่าวชมเชยท่านเสมอ ๆ เมื่อท่านได้ทุ่มเทให้กับการทำงาน	ไม่แน่ใจ	9	0	0	9	1.126	0.000 ⁺
เห็นด้วย	24	100	82	206			
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0	89	23	112			
	รวม	33	189	105	327		
ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นกันเอง และให้ความสนใจผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน	ไม่แน่ใจ	0	9	0	9	36.601	0.000 ⁺
เห็นด้วย	13	109	84	206			
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0	35	77	112			
	รวม	13	153	161	327		

⁺ มีจำนวนเซลล์ที่มีความถี่น้อยกว่า 5 เกินร้อยละ 20

จากตารางที่ 4.35 พบว่า ค่า p-value ของการทดสอบระหว่าง ผู้บังคับบัญชามักจะเปิดโอกาสให้เสนอแนะแนวทางและวิธีการแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานของได้ตลอดเวลา ผู้บังคับบัญชามักจะกล่าวชมเชยเสมอ เมื่อทุ่มเทให้กับการทำงาน ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง และให้ความสนใจผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน กับความภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานของเทศบาล ไม่สามารถระบุผลได้เนื่องจากมีจำนวนเซลล์ที่มีความถี่ต่ำกว่า 5 เกินร้อยละ 20 ไม่สอดคล้องกับข้อกำหนดของการทดสอบโดยค่าไค-สแควร์

สมมุติฐานที่ 2.16 แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อสภาพการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไป ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก

H_0 : แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อสภาพการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไป ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก

H_1 : แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อสภาพการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไป ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก

ตารางที่ 4.36 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานกับสภาพการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไป ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก

แรงจูงใจ - ด้านความสำเร็จในการทำงาน		ความผูกพัน - สภาพการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไป ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก				χ^2	p-value
		ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	รวม		
การวางแผนในการปฏิบัติงานล่วงหน้า	ไม่แน่ใจ	0	20	10	30	53.273	0.000 ⁺
	เห็นด้วย	25	133	9	167		
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	25	105	0	130		
	รวม	50	258	19	327		
เทศบาลมีการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมงานและพัฒนางานที่ปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น	ไม่แน่ใจ	0	10	20	30	35.044	0.000**
	เห็นด้วย	10	126	31	167		
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	10	94	26	130		
	รวม	20	230	77	327		
ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด	ไม่แน่ใจ	0	10	20	30	61.196	0.000**
	เห็นด้วย	44	104	19	167		
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	38	43	49	130		
	รวม	82	157	88	327		

⁺ มีจำนวนเซลล์ที่ความถี่น้อยกว่า 5 เกินร้อยละ 20

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.36 พบว่า ค่า p-value ของการทดสอบระหว่าง การวางแผนในการปฏิบัติงานล่วงหน้ากับการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนไป ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก ไม่สามารถระบุผลได้ เนื่องจากมีจำนวนเซลล์ที่มีความถี่ต่ำกว่า 5 เกินร้อยละ 20 ไม่สอดคล้องกับข้อกำหนดของการทดสอบโดยค่าไค-สแควร์

ค่า p-value ของการทดสอบระหว่าง เทศบาลมีการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมงานและพัฒนางานที่ปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด กับการปฏิบัติงานเปลี่ยนไป ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า เทศบาลมีการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมงานและพัฒนางานที่ปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานเปลี่ยนไป ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก อย่างมีนัยสำคัญ

สมมุติฐานที่ 2.17 แรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ต่อสภาพการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไป ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก

H_0 : แรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติไม่มีความสัมพันธ์ต่อสภาพการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไป ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก

H_1 : แรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ต่อสภาพการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไป ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก

ตารางที่ 4.37 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติกับสภาพการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไป ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก

แรงจูงใจ - ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ความผูกพัน - สภาพการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไป ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก				χ^2	p-value
	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	รวม		
	การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ท่านมักจะได้รับความร่วมมืออย่างดีเสมอ	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง		
ไม่แน่ใจ	0	0	30	30		
เห็นด้วย	0	84	83	167		
รวม	13	154	160	327		
งานที่ท่านปฏิบัติคือมีความท้าทาย ต่อความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของท่าน	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	รวม	36.814	0.000**
ไม่แน่ใจ	0	8	22	30		
เห็นด้วย	21	108	38	167		
รวม	25	60	45	130		
รวม	46	176	105	327		

ตารางที่ 4.37 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติกับสภาพการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไป ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก (ต่อ)

แรงจูงใจ - ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ		ความผูกพัน - สภาพการปฏิบัติงาน เปลี่ยนแปลงไป ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก				χ^2	p-value
		ไม่ แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	รวม		
		ท่านคิดว่าลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	ไม่แน่ใจ	0	20		
ปฏิบัติอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	เห็นด้วย	0	110	57	167		
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0	107	23	130		
	รวม	0	237	90	327		
งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีโอกาสนในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เข้ากับเทคโนโลยี เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว	ไม่แน่ใจ	0	0	30	30	46.796	0.000**
การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เข้ากับเทคโนโลยี เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว	เห็นด้วย	10	77	80	167		
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	13	76	41	130		
	รวม	23	153	151	327		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.37 พบว่า ค่า p-value ของการทดสอบระหว่าง การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น มักจะได้รับความร่วมมืออย่างดีเสมอ งานที่ปฏิบัติมีความท้าทาย ต่อความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถ งานที่ปฏิบัติมีโอกาสนในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เข้ากับเทคโนโลยี เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว กับการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไป ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น มักจะได้รับความร่วมมืออย่างดีเสมอ งานที่ปฏิบัติมีความท้าทาย ต่อความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถ งานที่ปฏิบัติมีโอกาสนในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เข้ากับเทคโนโลยี เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว มีความสัมพันธ์กับ การปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไป ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออกอย่างมีนัยสำคัญ

สมมุติฐานที่ 2.18 แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ต่อสภาพการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไป ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก

H_0 : แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบไม่มีความสัมพันธ์ต่อสภาพการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไป ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก

H_1 : แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ต่อสภาพการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไป ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก

ตารางที่ 4.38 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบกับสภาพการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไป ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก

แรงจูงใจ - ด้านความรับผิดชอบ	ความผูกพัน - สภาพการปฏิบัติงาน เปลี่ยนแปลงไป ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก	ความผูกพัน - สภาพการปฏิบัติงาน เปลี่ยนแปลงไป ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก				χ^2	p-value
		ไม่	เห็น	เห็นด้วย	รวม		
		แน่ใจ	ด้วย	อย่างยิ่ง			
กระตือรือร้นอยู่เสมอ	ไม่แน่ใจ	0	30	0	30	77.637	0.000**
เพื่อที่จะปฏิบัติงานที่อยู่ใน	เห็นด้วย	27	140	0	167		
ความรับผิดชอบให้สำเร็จ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	45	59	26	130		
	รวม	72	229	26	327		
ปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ	ไม่แน่ใจ	0	12	18	30	2.090	0.352
ข้อบังคับ ตามแนวทางการ	เห็นด้วย	0	86	81	167		
ปฏิบัติงานของเทศบาลอย่าง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0	71	59	130		
เคร่งครัด	รวม	0	169	158	327		
มีอำนาจในการตัดสินใจใน	ไม่แน่ใจ	0	12	18	30	7.266	0.122
งานที่ได้รับมอบหมาย	เห็นด้วย	10	69	88	167		
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	14	60	56	130		
	รวม	24	141	162	327		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.38 พบว่า ค่า p-value ของการทดสอบระหว่าง ปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ตามแนวทางการปฏิบัติงานของเทศบาลอย่างเคร่งครัด มีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย กับการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไป ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก มากกว่า 0.05 แสดงว่า ปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ตามแนวทางการปฏิบัติงานของเทศบาลอย่างเคร่งครัด มีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่มีความสัมพันธ์กับ การปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไป ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก

ค่า p-value ของการทดสอบระหว่าง กระตือรือร้นอยู่เสมอ เพื่อที่จะปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบให้สำเร็จ กับการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไป ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า

กระตือรือร้นอยู่เสมอ เพื่อที่จะปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบให้สำเร็จ มีความสัมพันธ์กับ การปฏิบัติงานเปลี่ยนไป ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก อย่างมีนัยสำคัญ

สมมุติฐานที่ 2.19 แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์ต่อสภาพการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไป ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก

H_0 : แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อสภาพการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไป ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก

H_1 : แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์ต่อสภาพการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไป ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก

ตารางที่ 4.39 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานกับสภาพการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไป ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก

แรงจูงใจ - ด้านความก้าวหน้าในงาน		ความผูกพัน - สภาพการปฏิบัติงาน เปลี่ยนแปลงไป ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก				χ^2	p-value
		ไม่	เห็น	เห็นด้วย	รวม		
		แน่ใจ	ด้วย	อย่างยิ่ง			
เทศบาลมีการเปิดโอกาสให้แก่ พนักงานที่มีความรู้	ไม่แน่ใจ	0	30	0	30	50.464	0.000**
ความสามารถได้เลื่อนตำแหน่ง หน้าที่ให้สูงขึ้น	เห็นด้วย	64	57	46	167		
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	47	43	40	130		
	รวม	111	130	86	327		
เทศบาลมีการส่งเสริมพนักงาน โดยการฝึกอบรมหรือการ ส่งเสริมการศึกษาต่อ	ไม่แน่ใจ	0	22	8	30	26.683	0.000**
	เห็นด้วย	0	74	93	167		
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0	94	36	130		
	รวม	0	190	137	327		
แผนก/กอง ที่ท่านปฏิบัติหน้าที่ อยู่นั้น มีโอกาสในการเลื่อน ตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง	ไม่แน่ใจ	0	10	20	30	52.372	0.000**
	เห็นด้วย	20	120	27	167		
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0	81	49	130		
	รวม	20	211	96	327		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.39 พบว่า ค่า p-value ของการทดสอบระหว่าง เทศบาลมีการเปิดโอกาสให้แก่พนักงานที่มีความรู้ ความสามารถได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น เทศบาลมีการส่งเสริมพนักงาน โดยการฝึกอบรมหรือการส่งเสริมการศึกษาต่อ แผนก/กอง ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง กับการปฏิบัติงานเปลี่ยนไป ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า เทศบาลมีการเปิดโอกาสให้แก่พนักงานที่มีความรู้ ความสามารถได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้

สูงขึ้น เทศบาลมีการส่งเสริมพนักงาน โดยการฝึกอบรมหรือการส่งเสริมการศึกษาต่อ แผนก/กอง ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานเปลี่ยนไป ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก อย่างมีนัยสำคัญ

สมมุติฐานที่ 2.20 แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ต่อสภาพการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไป ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก

H_0 : แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่มีความสัมพันธ์ต่อสภาพการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไป ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก

H_1 : แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ต่อสภาพการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไป ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก

ตารางที่ 4.40 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับสภาพการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไป ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก

แรงจูงใจ - ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ความผูกพัน - สภาพการปฏิบัติงาน เปลี่ยนแปลงไป ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก				χ^2	p-value	
	ไม่ แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	รวม			
	ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง			รวม
	0	8	22	30			
	10	119	38	167			
	0	95	35	130			
	รวม	10	222	95	327		
หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ มีการเผยแพร่ผลงานที่ได้รับการ ยอมรับให้แก่ผู้อื่นทราบทั้ง ภายในและภายนอกหน่วยงาน	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	รวม	71.069	0.000**	
	0	12	18	30			
	40	111	16	167			
	38	38	54	130			
	รวม	78	161	88	327		

ตารางที่ 4.40 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับสภาพการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไป ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก (ต่อ)

แรงจูงใจ - ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ		ความผูกพัน - สภาพการปฏิบัติงาน เปลี่ยนแปลงไป ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก				χ^2	p-value
		ไม่	เห็น	เห็นด้วย	รวม		
		แน่ใจ	ด้วย	อย่างยิ่ง			
ท่านรู้สึกว่างานของท่าน ช่วยให้	ไม่แน่ใจ	0	22	8	30	29.985	0.000 ⁺
ท่านมีเกียรติและได้รับการ	เห็นด้วย	9	92	66	167		
ยอมรับจากสังคม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0	47	83	130		
	รวม	9	161	157	327		

⁺ มีจำนวนเซลล์ที่ความถี่น้อยกว่า 5 เกินร้อยละ 20

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.40 พบว่า ค่า p-value ของการทดสอบระหว่าง ผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ท่านรู้สึกว่างาน ช่วยให้มีเกียรติและได้รับการยอมรับจากสังคม กับการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไป ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก ไม่สามารถระบุผลได้ เนื่องจากมีจำนวนเซลล์ที่มีความถี่ต่ำกว่า 5 เกินร้อยละ 20 ไม่สอดคล้องกับข้อกำหนดของการทดสอบโดยค่าไค-สแควร์

ค่า p-value ของการทดสอบระหว่าง หน่วยงานสนับสนุนให้มีการเผยแพร่ผลงานที่ได้รับการยอมรับให้แก่ผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน กับการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไป ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า หน่วยงานสนับสนุนให้มีการเผยแพร่ผลงานที่ได้รับการยอมรับให้แก่ผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับ การปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไป ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก อย่างมีนัยสำคัญ

สมมุติฐานที่ 2.21 แรงจูงใจด้านเงินเดือนมีความสัมพันธ์ต่อสภาพการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไป ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก

H_0 : แรงจูงใจด้านเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อสภาพการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไป ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก

H_1 : แรงจูงใจด้านเงินเดือนมีความสัมพันธ์ต่อสภาพการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไป ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก

ตารางที่ 4.41 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านเงินเดือนกับสภาพการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไป ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก

แรงจูงใจ - ด้านเงินเดือน		ความผูกพัน - สภาพการปฏิบัติงาน เปลี่ยนแปลงไป ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก					χ^2	p-value
		ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	รวม		
		เงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับจากเทศบาล มี	ไม่เห็นด้วย	0	23	115		
ความเหมาะสมกับงาน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0	0	86	44	130		
	รวม	0	23	231	73	327		
	รวม	0	23	231	73	327		
นโยบายในการจ่าย	ไม่แน่ใจ	0	0	20	10	30	19.258	0.001**
เงินเดือนและสวัสดิการของเทศบาลมีความชัดเจน	เห็นด้วย	0	34	103	30	167		
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0	27	58	45	130		
	รวม	0	61	181	85	327		
การจ่ายค่าตอบแทนพนักงาน เทศบาลยึดหลักความรู้ความสามารถหรือทักษะของพนักงาน	ไม่แน่ใจ	0	0	20	10	30	56.061	0.000 ⁺
	เห็นด้วย	10	32	103	22	167		
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0	0	85	45	130		
	รวม	10	32	208	77	327		
เงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ	ไม่แน่ใจ	0	20	0	10	30	1.512	0.000 ⁺
	เห็นด้วย	10	46	111	0	167		
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0	26	104	0	130		
	รวม	10	92	215	10	327		

⁺ มีจำนวนเซลล์ที่ความถี่น้อยกว่า 5 เกินร้อยละ 20

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.41 พบว่า ค่า p-value ของการทดสอบระหว่าง การจ่ายค่าตอบแทนพนักงานเทศบาลยึดหลักความรู้ความสามารถหรือทักษะของพนักงาน เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ กับการปฏิบัติงานเปลี่ยนไป ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก ไม่สามารถระบุผลได้ เนื่องจากมีจำนวนเซลล์ที่มีความถี่ต่ำกว่า 5 เกินร้อยละ 20 ไม่สอดคล้องกับข้อกำหนดของการทดสอบโดยค่าไค-สแควร์

ค่า p-value ของการทดสอบระหว่าง เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับจากเทศบาล มีความเหมาะสมกับงาน นโยบายในการจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการของเทศบาลมีความชัดเจน กับการปฏิบัติงานเปลี่ยนไป ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับจากเทศบาล มีความเหมาะสมกับงาน นโยบายในการจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการของเทศบาลมีความชัดเจน มีความสัมพันธ์กับ การปฏิบัติงานเปลี่ยนไป ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก อย่างมีนัยสำคัญ

สมมุติฐานที่ 2.22 แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ต่อสภาพการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไป ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก

H_0 : แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์ต่อสภาพการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไป ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก

H_1 : แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ต่อสภาพการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไป ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก

ตารางที่ 4.42 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา กับสภาพการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไป ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก

แรงจูงใจ - ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ความผูกพัน - สภาพการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไป				χ^2	p-value	
	ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก						
	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	รวม			
ผู้บังคับบัญชาของท่านมักจะเปิดโอกาสให้ท่านได้	ไม่แน่ใจ	0	8	22	30	37.532	0.000**
เสนอแนะแนวทางและวิธีการแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานของท่านได้ตลอดเวลา	เห็นด้วย	33	87	47	167		
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	9	84	37	130		
	รวม	42	179	106	327		

ตารางที่ 4.42 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา กับสภาพการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไป ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก (ต่อ)

แรงจูงใจ - ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา		ความผูกพัน - สภาพการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลง				χ^2	p-value
		ไปไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก					
		ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	รวม		
ผู้บังคับบัญชาของท่านมักจะกล่าวชมเชยท่านเสมอ ๆ เมื่อท่านได้ทุ่มเทให้กับการทำงาน	ไม่แน่ใจ เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง รวม	0 19 14 33	12 109 68 189	18 39 48 105	30 167 130 327	19.488	0.001**
ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นกันเอง และให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน	ไม่แน่ใจ เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง รวม	0 0 13 13	8 97 48 153	22 70 69 161	30 167 130 327	35.299	0.000**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.42 พบว่า ค่า p-value ของการทดสอบระหว่าง ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้เสนอแนะแนวทางและวิธีการแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานได้ตลอดเวลา ผู้บังคับบัญชากล่าวชมเชยเสมอ เมื่อทุ่มเทให้กับการทำงาน ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง และให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน กับสภาพการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไป ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้เสนอแนะแนวทางและวิธีการแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานได้ตลอดเวลา ผู้บังคับบัญชากล่าวชมเชยเสมอ เมื่อทุ่มเทให้กับการทำงาน ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง และให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน มีความสัมพันธ์กับ การปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไป ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก อย่างมีนัยสำคัญ

สมมุติฐานที่ 2.23 แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานกับเทศบาลแห่งนี้จนเกษียณอายุ

H_0 : แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานกับเทศบาลแห่งนี้จนเกษียณอายุ

H_1 : แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานกับเทศบาลแห่งนี้จนเกษียณอายุ

ตารางที่ 4.43 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานกับการปฏิบัติงานกับเทศบาลแห่งนี้จนเกษียณอายุ

แรงจูงใจ - ด้านความสำเร็จในการทำงาน		ความผูกพัน - การปฏิบัติงาน กับเทศบาลแห่งนี้จนเกษียณอายุ				χ^2	p-value
		ไม่ แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	รวม		
		การวางแผนในการ ปฏิบัติงานล่วงหน้า	ไม่แน่ใจ	13	20		
เห็นด้วย	10	125	0	135			
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	27	113	9	149			
	รวม	50	258	19	327		
เทศบาลมีการสนับสนุนให้ มีการฝึกอบรมดูงานและ พัฒนางานที่ปฏิบัติให้ดีขึ้น	ไม่แน่ใจ	0	23	20	43	40.777	0.000**
เห็นด้วย	0	100	35	135			
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	20	107	22	149			
	รวม	20	230	77	327		
ผลการปฏิบัติงานของท่าน เป็นไปตามเป้าหมายที่ หน่วยงานกำหนด	ไม่แน่ใจ	13	10	20	43	62.002	0.000**
เห็นด้วย	21	56	58	135			
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	48	91	10	149			
	รวม	82	157	88	327		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.43 พบว่า ค่า p-value ของการทดสอบระหว่าง การวางแผนในการปฏิบัติงานล่วงหน้า เทศบาลมีการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมดูงานและพัฒนางานที่ปฏิบัติให้ดีขึ้น ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด กับความคิดที่จะปฏิบัติงานกับเทศบาลแห่งนี้จนเกษียณอายุ น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า การวางแผนในการปฏิบัติงานล่วงหน้า เทศบาลมีการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมดูงานและพัฒนางานที่ปฏิบัติให้ดีขึ้น ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด มีความสัมพันธ์กับ ความคิดที่จะปฏิบัติงานกับเทศบาลแห่งนี้จนเกษียณอายุ อย่างมีนัยสำคัญ

สมมุติฐานที่ 2.24 แรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานกับเทศบาลแห่งนี้จนเกษียณอายุ

H_0 : แรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติไม่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานกับเทศบาลแห่งนี้จนเกษียณอายุ

H_1 : แรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานกับเทศบาลแห่งนี้จนเกษียณอายุ

ตารางที่ 4.44 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติกับการปฏิบัติงานกับเทศบาลแห่งนี้จนเกษียณอายุ

แรงจูงใจ - ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ		ความผูกพัน - การปฏิบัติงาน กับเทศบาลแห่งนี้จนเกษียณอายุ				χ^2	p-value
		ไม่ แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	รวม		
การคิดต่อประสานงานกับ หน่วยงานอื่น ๆ ท่านมักจะได้รับ	ไม่แน่ใจ	0	0	43	43	73.226	0.000**
	เห็นด้วย	0	65	70	135		
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	13	89	47	149		
	รวม	13	154	160	327		
งานที่ท่านปฏิบัติคือมีความท้าทาย ต่อความรู้ ความสามารถ และ ประสบการณ์ของท่าน	ไม่แน่ใจ	0	21	22	43	15.222	0.004**
	เห็นด้วย	21	80	34	135		
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	25	75	49	149		
	รวม	46	176	105	327		
ท่านคิดว่าลักษณะงานที่ท่าน ปฏิบัติอยู่ตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน	ไม่แน่ใจ	0	20	23	43	22.276	0.000**
	เห็นด้วย	0	112	23	135		
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0	105	44	149		
	รวม	0	237	90	327		
งานที่ท่านปฏิบัติคือมีโอกาสน การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เข้า กับเทคโนโลยี เพื่อตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้ อย่างรวดเร็ว	ไม่แน่ใจ	0	13	30	43	64.818	0.000**
	เห็นด้วย	0	93	42	135		
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	23	47	79	149		
	รวม	23	153	151	327		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.44 พบว่า ค่า p-value ของการทดสอบระหว่าง การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น มักจะได้รับความร่วมมืออย่างดีเสมอ งานที่ปฏิบัติมีความท้าทาย ต่อความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถ งานที่ปฏิบัติมีโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เข้ากับเทคโนโลยี เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว กับความคิดที่จะปฏิบัติงานกับเทศบาลแห่งนี้จนเกษียณอายุ น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น มักจะได้รับความร่วมมืออย่างดีเสมอ งานที่ปฏิบัติมีความท้าทาย ต่อความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถ งานที่ปฏิบัติมีโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เข้ากับเทคโนโลยี เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว มีความสัมพันธ์กับ ความคิดที่จะปฏิบัติงานกับเทศบาลแห่งนี้จนเกษียณอายุ อย่างมีนัยสำคัญ

สมมุติฐานที่ 2.25 แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานกับเทศบาลแห่งนี้จนเกษียณอายุ

H_0 : แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบไม่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานกับเทศบาลแห่งนี้จนเกษียณอายุ

H_1 : แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานกับเทศบาลแห่งนี้จนเกษียณอายุ

ตารางที่ 4.45 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบกับการปฏิบัติงานกับเทศบาลแห่งนี้จนเกษียณอายุ

แรงจูงใจ - ด้านความรับผิดชอบ	ความผูกพัน - การปฏิบัติงาน กับเทศบาลแห่งนี้จนเกษียณอายุ				χ^2	p-value
	ไม่ แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	รวม		
	กระตือรือร้นอยู่เสมอ เพื่อที่จะ ปฏิบัติงานที่อยู่ในความ รับผิดชอบให้สำเร็จ	ไม่แน่ใจ	0	43		
	เห็นด้วย	29	80	26	135	
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	43	106	0	149	
	รวม	72	229	26	327	

ตารางที่ 4.45 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบกับการปฏิบัติงานกับเทศบาลแห่งนี้เงินเกษียณอายุ (ต่อ)

แรงจูงใจ - ด้านความรับผิดชอบ		ความผูกพัน - การปฏิบัติงาน กับเทศบาลแห่งนี้เงินเกษียณอายุ				χ^2	p-value
		ไม่ แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	รวม		
ปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ	ไม่แน่ใจ	0	25	18	43	1.947	0.378
ข้อบังคับ ตามแนวทางการ	เห็นด้วย	0	64	71	135		
ปฏิบัติงานของเทศบาลอย่าง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0	80	69	149		
เคร่งครัด	รวม	0	169	158	327		
มีอำนาจในการตัดสินใจในงาน	ไม่แน่ใจ	0	25	18	43	35.384	0.000**
ที่ได้รับมอบหมาย	เห็นด้วย	14	75	46	135		
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	10	41	98	149		
	รวม	24	141	162	327		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.45 พบว่า ค่า p-value ของการทดสอบระหว่าง ปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ตามแนวทางการปฏิบัติงานของเทศบาลอย่างเคร่งครัด กับความคิดที่จะปฏิบัติงานกับเทศบาลแห่งนี้เงินเกษียณอายุ มากกว่า 0.05 แสดงว่า ปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ตามแนวทางการปฏิบัติงานของเทศบาลอย่างเคร่งครัด ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความคิดที่จะปฏิบัติงานกับเทศบาลแห่งนี้เงินเกษียณอายุ

ค่า p-value ของการทดสอบระหว่าง กระจื่อหรือร้อนอยู่เสมอ เพื่อที่จะปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบให้สำเร็จ มีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย กับความคิดที่จะปฏิบัติงานกับเทศบาลแห่งนี้เงินเกษียณอายุ น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า กระจื่อหรือร้อนอยู่เสมอ เพื่อที่จะปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบให้สำเร็จ มีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย มีความสัมพันธ์กับความคิดที่จะปฏิบัติงานกับเทศบาลแห่งนี้เงินเกษียณอายุ อย่างมีนัยสำคัญ

สมมุติฐานที่ 2.26 แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานกับเทศบาลแห่งนี้จนเกษียณอายุ

H_0 : แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานกับเทศบาลแห่งนี้จนเกษียณอายุ

H_1 : แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานกับเทศบาลแห่งนี้จนเกษียณอายุ

ตารางที่ 4.46 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานกับการปฏิบัติงานกับเทศบาลแห่งนี้จนเกษียณอายุ

แรงจูงใจ - ด้านความก้าวหน้าในงาน		ความผูกพัน - การปฏิบัติงานกับเทศบาลแห่งนี้จนเกษียณอายุ				χ^2	p-value
		ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	รวม		
		เทศบาลมีการเปิดโอกาสให้แก่พนักงานที่มีความรู้ความสามารถได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น	ไม่แน่ใจ	13	30		
	เห็นด้วย	39	35	61	135		
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	59	65	25	149		
	รวม	111	130	86	327		
เทศบาลมีการส่งเสริมพนักงาน โดยการฝึกอบรมหรือการส่งเสริมการศึกษาต่อ	ไม่แน่ใจ	0	35	8	43	11.346	0.003**
	เห็นด้วย	0	76	59	135		
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0	79	70	149		
	รวม	0	190	137	327		
แผนก/กอง ที่ท่านปฏิบัติหน้าที่อยู่นั้น มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง	ไม่แน่ใจ	0	23	20	43	43.157	0.000**
	เห็นด้วย	0	109	26	135		
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	20	79	50	149		
	รวม	20	211	96	327		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.46 พบว่า ค่า p-value ของการทดสอบระหว่าง เทศบาลมีการเปิดโอกาสให้แก่พนักงานที่มีความรู้ ความสามารถได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น เทศบาลมีการส่งเสริมพนักงาน โดยการฝึกอบรมหรือการส่งเสริมการศึกษาต่อการปฏิบัติงาน แผนก/กอง ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง กับความคิดที่จะปฏิบัติงานกับเทศบาลแห่งนี้จนเกษียณอายุ น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า เทศบาลมีการเปิดโอกาสให้แก่พนักงานที่มีความรู้ ความสามารถได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น เทศบาลมีการส่งเสริมพนักงาน โดยการฝึกอบรมหรือการส่งเสริม

การศึกษาต่อ แผนก/กอง ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์กับ ความคิดที่จะปฏิบัติงานกับเทศบาลแห่งนี้จนเกษียณอายุ อย่างมีนัยสำคัญ

สมมุติฐานที่ 2.27 แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานกับเทศบาลแห่งนี้จนเกษียณอายุ

H_0 : แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานกับเทศบาลแห่งนี้จนเกษียณอายุ

H_1 : แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานกับเทศบาลแห่งนี้จนเกษียณอายุ

ตารางที่ 4.47 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับการปฏิบัติงานกับเทศบาลแห่งนี้จนเกษียณอายุ

แรงจูงใจ - ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ		ความผูกพัน - การปฏิบัติงาน กับเทศบาลแห่งนี้จนเกษียณอายุ				χ^2	p-value
		ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	รวม		
ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	ไม่แน่ใจ	0	21	22	43	31.461	0.000 ⁺
	เห็นด้วย	0	88	47	135		
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	10	113	26	149		
	รวม	10	222	95	327		
หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ มีการเผยแพร่ผลงานที่ได้รับการ ยอมรับให้แก่ผู้อื่นทราบทั้ง ภายในและภายนอกหน่วยงาน	ไม่แน่ใจ	0	25	18	43	26.100	0.000**
	เห็นด้วย	30	61	44	135		
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	48	75	26	149		
	รวม	78	161	88	327		
ท่านรู้สึกว่าการของท่าน ช่วยให้ ท่านมีเกียรติและได้รับการ ยอมรับจากสังคม	ไม่แน่ใจ	0	22	21	43	48.556	0.000 ⁺
	เห็นด้วย	9	39	87	135		
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0	100	49	149		
	รวม	9	161	157	327		

⁺ มีจำนวนเซลล์ที่ความถี่น้อยกว่า 5 เกินร้อยละ 20

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.47 พบว่า ค่า p-value ของการทดสอบระหว่าง ผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน งานช่วยให้มีเกียรติและได้รับการยอมรับจากสังคม กับความคิดที่จะปฏิบัติงานกับเทศบาลแห่งนี้จนเกษียณอายุ ไม่สามารถระบุผลได้ เนื่องจากมีจำนวนเซลล์ที่มีความถี่ต่ำกว่า 5 เกินร้อยละ 20 ไม่สอดคล้องกับข้อกำหนดของการทดสอบโดยค่าไค-สแควร์

ค่า p-value ของการทดสอบระหว่าง หน่วยงานสนับสนุนให้มีการเผยแพร่ผลงานที่ได้รับ การยอมรับให้แก่ผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน กับความคิดที่จะปฏิบัติงานกับเทศบาล แห่งนี้เงินเกษียณอายุ น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า หน่วยงานสนับสนุนให้มีการเผยแพร่ผลงานที่ได้รับ การยอมรับให้แก่ผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับ ความคิดที่จะปฏิบัติงาน กับเทศบาลแห่งนี้เงินเกษียณอายุ อย่างมีนัยสำคัญ

สมมุติฐานที่ 2.28 แรงจูงใจด้านเงินเดือนมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานกับเทศบาลแห่งนี้ เงินเกษียณอายุ

H_0 : แรงจูงใจด้านเงินเดือนไม่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานกับเทศบาลแห่งนี้เงินเกษียณ อายุ

H_1 : แรงจูงใจด้านเงินเดือนมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานกับเทศบาลแห่งนี้เงินเกษียณอายุ

ตารางที่ 4.48 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านเงินเดือนกับการปฏิบัติงานกับเทศบาล แห่งนี้เงินเกษียณอายุ

แรงจูงใจ - ด้านเงินเดือน		ความผูกพัน - การปฏิบัติงาน กับเทศบาลแห่งนี้เงินเกษียณอายุ				รวม	χ^2	p-value
		ไม่เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
เงินเดือนและสวัสดิการที่ ท่านได้รับจากเทศบาล มี ความเหมาะสมกับงาน	ไม่แน่ใจ	0	13	30	0	43	65.493	0.000**
	เห็นด้วย	0	0	111	24	135		
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0	10	90	49	149		
	รวม	0	23	231	73	327		
นโยบายในการจ่าย เงินเดือนและสวัสดิการ ของเทศบาลมีความ ชัดเจน	ไม่แน่ใจ	0	0	33	10	43	21.389	0.000**
	เห็นด้วย	0	23	82	30	135		
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0	38	66	45	149		
	รวม	0	61	181	85	327		

ตารางที่ 4.48 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านเงินเดือนกับการปฏิบัติงานกับเทศบาล
แห่งนี้เงินเกษียณอายุ (ต่อ)

แรงจูงใจ - ด้านเงินเดือน		ความผูกพัน - การปฏิบัติงาน กับเทศบาลแห่งนี้เงินเกษียณอายุ					χ^2	p-value
		ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็น ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	รวม		
การจ่ายค่าตอบแทน	ไม่แน่ใจ	0	13	20	10	43	45.433	0.000 ⁺
พนักงานเทศบาลยึดหลัก	เห็นด้วย	0	9	82	44	135		
ความรู้ความสามารถหรือ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	10	10	106	23	149		
ทักษะของพนักงาน	รวม	10	32	208	77	327		
เงินเดือนและสวัสดิการที่	ไม่แน่ใจ	0	33	0	10	43	1.745	0.000 ⁺
ท่านได้รับเพียงพอต่อการ	เห็นด้วย	0	47	88	0	135		
ดำรงชีพ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	10	12	127	0	149		
	รวม	10	92	215	10	327		

⁺ มีจำนวนเซลล์ที่มีความถี่น้อยกว่า 5 เกินร้อยละ 20

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.48 พบว่า ค่า p-value ของการทดสอบระหว่าง การจ่ายค่าตอบแทนพนักงานเทศบาลยึดหลักความรู้ความสามารถหรือทักษะของพนักงาน เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ กับความคิดที่จะปฏิบัติงานกับเทศบาลแห่งนี้เงินเกษียณอายุ ไม่สามารถระบุผลได้ เนื่องจากมีจำนวนเซลล์ที่มีความถี่ต่ำกว่า 5 เกินร้อยละ 20 ไม่สอดคล้องกับข้อกำหนดของการทดสอบโดยค่าไค-สแควร์

ค่า p-value ของการทดสอบระหว่าง เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับจากเทศบาล มีความเหมาะสมกับงานกับการปฏิบัติงาน นโยบายในการจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการของเทศบาลมีความชัดเจนกับการปฏิบัติงาน กับความคิดที่จะปฏิบัติงานกับเทศบาลแห่งนี้เงินเกษียณอายุ น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับจากเทศบาล มีความเหมาะสมกับงาน นโยบายในการจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการของเทศบาลมีความชัดเจน มีความสัมพันธ์กับ ความคิดที่จะปฏิบัติงานกับเทศบาลแห่งนี้เงินเกษียณอายุ อย่างมีนัยสำคัญ

สมมุติฐานที่ 2.29 แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานกับเทศบาลแห่งนี้จนเกษียณอายุ

H_0 : แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานกับเทศบาลแห่งนี้จนเกษียณอายุ

H_1 : แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานกับเทศบาลแห่งนี้จนเกษียณอายุ

ตารางที่ 4.49 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชากับการปฏิบัติงานกับเทศบาลแห่งนี้จนเกษียณอายุ

แรงจูงใจ - ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา		ความผูกพัน - การปฏิบัติงาน กับเทศบาลแห่งนี้จนเกษียณอายุ				χ^2	p-value		
		ไม่ แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	รวม				
		ผู้บังคับบัญชาของท่านมักจะเปิดโอกาสให้ท่านได้เสนอแนะแนวทางและวิธีการแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานของท่านได้ตลอดเวลา	ไม่แน่ใจ เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง รวม	0 27 15 42	21 83 75 179			22 25 59 106	43 135 149 327
ผู้บังคับบัญชาของท่านมักจะกล่าวชมเชยท่านเสมอ ๆ เมื่อท่านได้ทุ่มเทให้กับการทำงาน	ไม่แน่ใจ เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง รวม	0 23 10 33	25 56 108 189	18 56 31 105	43 135 149 327	35.154	0.000**		
ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นกันเอง และให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน	ไม่แน่ใจ เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง รวม	0 0 13 13	8 74 71 153	35 61 65 161	43 135 149 327			35.148	0.000**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางพบว่า ค่า p-value ของการทดสอบระหว่าง ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้เสนอแนะแนวทางและวิธีการแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานได้ตลอดเวลา ผู้บังคับบัญชากล่าวชมเชยเสมอ เมื่อทุ่มเทให้กับการทำงาน ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง และให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน กับความคิดที่จะปฏิบัติงานกับเทศบาลแห่งนี้จนเกษียณอายุ น้อยกว่า 0.05 แสดงว่าผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้เสนอแนะแนวทางและวิธีการแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานได้ตลอดเวลา ผู้บังคับบัญชามักจะกล่าวชมเชยเสมอ เมื่อทุ่มเทให้กับการทำงาน ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง และ

ให้ความสนใจผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน มีความสัมพันธ์กับ ความคิดที่จะ ปฏิบัติงานกับ เทศบาลแห่งนี้จนเกษียณอายุ อย่างมีนัยสำคัญ

สมมุติฐานที่ 2.30 แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของเทศบาลอยู่เสมอ

H_0 : แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของเทศบาลอยู่เสมอ

H_1 : แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของเทศบาลอยู่เสมอ

ตารางที่ 4.50 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานกับการปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของเทศบาลอยู่เสมอ

แรงจูงใจ - ด้านความสำเร็จในการทำงาน		ความผูกพัน - การปฏิบัติหน้าที่ โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของเทศบาลอยู่เสมอ				χ^2	p-value
		ไม่ แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	รวม		
		การวางแผนในการปฏิบัติงาน ล่วงหน้า	ไม่แน่ใจ	13	9		
เห็นด้วย	37	110	19	166			
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0	139	0	139			
รวม	50	258	19	327			
เทศบาลมีการสนับสนุนให้มี การฝึกอบรมดูงานและพัฒนา งานที่ปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น	ไม่แน่ใจ	0	22	0	22	49.171	0.000**
เห็นด้วย	20	90	56	166			
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0	118	21	139			
รวม	20	230	77	327			
ผลการปฏิบัติงานของท่าน เป็นไปตามเป้าหมายที่ หน่วยงานกำหนด	ไม่แน่ใจ	13	0	9	22	24.384	0.000**
เห็นด้วย	35	87	44	166			
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	34	70	35	139			
รวม	82	157	88	327			

⁺ มีจำนวนเซลล์ที่ความถี่น้อยกว่า 5 เกินร้อยละ 20

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.50 พบว่า ค่า p-value ของการทดสอบระหว่าง การวางแผนในการปฏิบัติงาน ล่วงหน้ากับปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของเทศบาล ไม่สามารถระบุผลได้ เนื่องจากมีจำนวน เซลล์ที่มีความถี่ต่ำกว่า 5 เกินร้อยละ 20 ไม่สอดคล้องกับข้อกำหนดของการทดสอบโดยค่าไค-สแควร์

ค่า p-value ของการทดสอบระหว่าง เทศบาลมีการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมครูงานและ พัฒนางานที่ปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด กับปฏิบัติ หน้าที่โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของเทศบาล น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า เทศบาลมีการสนับสนุนให้มีการ ฝึกอบรมครูงานและพัฒนางานที่ปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น ผลการปฏิบัติงานของเป็นไปตามเป้าหมายที่ หน่วยงานกำหนด มีความสัมพันธ์กับ ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของเทศบาล อย่างมีนัยสำคัญ

สมมุติฐานที่ 2.31 แรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติ หน้าที่โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของเทศบาลอยู่เสมอ

H_0 : แรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติไม่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึง ถึงชื่อเสียงของเทศบาลอยู่เสมอ

H_1 : แรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึง ชื่อเสียงของเทศบาลอยู่เสมอ

ตารางที่ 4.51 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติกับการ ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของเทศบาลอยู่เสมอ

แรงจูงใจ - ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ		ความผูกพัน - การปฏิบัติหน้าที่ โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของเทศบาลอยู่เสมอ				χ^2	p-value
		ไม่ แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	รวม		
		การติดต่อประสานงานกับ หน่วยงานอื่น ๆ ท่านมักจะ ได้รับความร่วมมืออย่างดี	ไม่แน่ใจ เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0 0 13	0 81 73		
รวม	13	154	160	327			
งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความท้า ทาย ต่อความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของท่าน	ไม่แน่ใจ เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0 35 11	13 66 97	9 65 31	22 166 139	32.702	0.000**
รวม	46	176	105	327			

ตารางที่ 4.51 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติกับการปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของเทศบาลอยู่เสมอ (ต่อ)

แรงจูงใจ - ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ		ความผูกพัน - การปฏิบัติหน้าที่ โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของเทศบาลอยู่เสมอ				χ^2	p-value
		ไม่	เห็น	เห็นด้วย	รวม		
		แน่ใจ	ด้วย	อย่างยิ่ง			
ท่านคิดว่าลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	ไม่แน่ใจ	0	9	13	22	33.473	0.000**
	เห็นด้วย	0	106	60	166		
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0	122	17	139		
	รวม	0	237	90	327		
งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เข้ากับเทคโนโลยี เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว	ไม่แน่ใจ	0	13	9	22	34.597	0.000**
	เห็นด้วย	0	85	81	166		
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	23	55	61	139		
	รวม	23	153	151	327		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.51 พบว่า ค่า p-value ของการทดสอบระหว่าง การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น มักจะได้รับความร่วมมืออย่างดีเสมอ งานที่ปฏิบัติมีความท้าทาย ต่อความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถ งานที่ปฏิบัติมีโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เข้ากับเทคโนโลยี เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว กับปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของเทศบาล น้อยกว่า 0.05 แสดงว่าการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น มักจะได้รับความร่วมมืออย่างดีเสมอ งานที่ปฏิบัติมีความท้าทาย ต่อความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถ งานที่ปฏิบัติมีโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เข้ากับเทคโนโลยี เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว มีความสัมพันธ์กับ ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของเทศบาล อย่างมีนัยสำคัญ

สมมุติฐานที่ 2.32 แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของเทศบาลอยู่เสมอ

H_0 : แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของเทศบาลอยู่เสมอ

H_1 : แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของเทศบาลอยู่เสมอ

ตารางที่ 4.52 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบกับการปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของเทศบาลอยู่เสมอ

แรงจูงใจ - ด้านความรับผิดชอบ		ความผูกพัน - การปฏิบัติหน้าที่ โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของเทศบาลอยู่เสมอ				χ^2	p-value
		ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	รวม		
		กระตือรือร้นอยู่เสมอ	ไม่แน่ใจ	9	13		
เพื่อที่จะปฏิบัติงานที่อยู่ใน	เห็นด้วย	35	117	14	166		
ความรับผิดชอบให้สำเร็จ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	28	99	12	139		
	รวม	72	229	26	327		
ปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ	ไม่แน่ใจ	0	22	0	22	39.190	0.000**
ข้อบังคับ ตามแนวทางการ	เห็นด้วย	0	98	68	166		
ปฏิบัติงานของเทศบาลอย่าง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0	49	90	139		
เคร่งครัด	รวม	0	169	158	327		
มีอำนาจในการตัดสินใจใน	ไม่แน่ใจ	0	22	0	22	57.442	0.000**
งานที่ได้รับมอบหมาย	เห็นด้วย	24	67	75	166		
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0	52	87	139		
	รวม	24	141	162	327		

⁺ มีจำนวนเซลล์ที่ความถี่น้อยกว่า 5 เกินร้อยละ 20

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.52 พบว่า ค่า p-value ของการทดสอบระหว่าง กระตือรือร้นอยู่เสมอ เพื่อที่จะปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบให้สำเร็จ กับปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของเทศบาล ไม่สามารถระบุผลได้ เนื่องจากมีจำนวนเซลล์ที่มีความถี่ต่ำกว่า 5 เกินร้อยละ 20 ไม่สอดคล้องกับข้อกำหนดของการทดสอบโดยค่าไค-สแควร์

ค่า p-value ของการทดสอบระหว่าง ปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ตามแนวทางการปฏิบัติงานของเทศบาลอย่างเคร่งครัด มีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย กับปฏิบัติ

หน้าที่โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของเทศบาล น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ตามแนวทางการปฏิบัติงานของเทศบาลอย่างเคร่งครัด มีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย มีความสัมพันธ์กับ ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของเทศบาล อย่างมีนัยสำคัญ

สมมุติฐานที่ 2.33 แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของเทศบาลอยู่เสมอ

H_0 : แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของเทศบาลอยู่เสมอ

H_1 : แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของเทศบาลอยู่เสมอ

ตารางที่ 4.53 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานกับการปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของเทศบาลอยู่เสมอ

แรงจูงใจ - ด้านความก้าวหน้าในงาน		ความผูกพัน - การปฏิบัติหน้าที่ โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของเทศบาลอยู่เสมอ				χ^2	p-value
		ไม่ แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	รวม		
		เทศบาลมีการเปิดโอกาส ให้แก่พนักงานที่มีความรู้ ความสามารถได้เลื่อน ตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น	ไม่แน่ใจ เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง รวม	22 46 43 111	0 77 53 130		
เทศบาลมีการส่งเสริม พนักงาน โดยการฝึกอบรม หรือการส่งเสริมการศึกษาต่อ	ไม่แน่ใจ เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง รวม	0 0 0 0	22 92 76 190	0 74 63 137	22 166 139 327	17.025	0.000**
แผนก/กอง ที่ท่านปฏิบัติ หน้าที่อยู่นั้น มีโอกาสในการ เลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง	ไม่แน่ใจ เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง รวม	0 20 0 20	22 85 104 211	0 61 35 96	22 166 139 327	40.909	0.000**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.53 พบว่า ค่า p-value ของการทดสอบระหว่าง เทศบาลมีการเปิดโอกาสให้แก่พนักงานที่มีความรู้ ความสามารถได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น เทศบาลมีการส่งเสริมพนักงาน โดยการฝึกอบรมหรือการส่งเสริมการศึกษาต่อ แผนก/กอง ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง กับปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของเทศบาล น้อยกว่า 0.05

แสดงว่า เทศบาลมีการเปิดโอกาสให้แก่พนักงานที่มีความรู้ความสามารถได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น เทศบาลมีการส่งเสริมพนักงาน โดยการฝึกอบรมหรือการส่งเสริมการศึกษาต่อ แผนก/กอง ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์กับปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของเทศบาล อย่างมีนัยสำคัญ

สมมุติฐานที่ 2.34 แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของเทศบาลอยู่เสมอ

H_0 : แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของเทศบาลอยู่เสมอ

H_1 : แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของเทศบาลอยู่เสมอ

ตารางที่ 4.54 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับการปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของเทศบาลอยู่เสมอ

แรงจูงใจ - ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ		ความผูกพัน - การปฏิบัติหน้าที่ โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของเทศบาลอยู่เสมอ				χ^2	p-value
		ไม่ แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	รวม		
		ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	ไม่แน่ใจ	0	22		
เห็นด้วย	10	94	62	166			
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0	106	33	139			
รวม	10	222	95	327			
หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ มีการเผยแพร่ผลงานที่ได้รับการ ยอมรับให้แก่ผู้อื่นทราบทั้ง ภายในและภายนอกหน่วยงาน	ไม่แน่ใจ	9	13	0	22	26.798	0.000**
เห็นด้วย	35	97	34	166			
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	34	51	54	139			
รวม	78	161	88	327			

ตารางที่ 4.54 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับการปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของเทศบาลอยู่เสมอ (ต่อ)

แรงจูงใจ - ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ		ความผูกพัน - การปฏิบัติหน้าที่				χ^2	p-value
		โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของเทศบาลอยู่เสมอ					
		ไม่ แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	รวม		
ท่านรู้สึกว่าการของท่าน	ไม่แน่ใจ	9	0	13	22	1.376	0.000 ⁺
ช่วยให้ท่านมีเกียรติและ	เห็นด้วย	0	91	75	166		
ได้รับการยอมรับจากสังคม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0	70	69	139		
	รวม	9	161	157	327		

⁺ มีจำนวนเซลล์ที่มีความถี่น้อยกว่า 5 เกินร้อยละ 20

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.54 พบว่า ค่า p-value ของการทดสอบระหว่างผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน งานช่วยให้มีเกียรติและได้รับการยอมรับจากสังคม กับปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของเทศบาล ไม่สามารถระบุผลได้ เนื่องจากมีจำนวนเซลล์ที่มีความถี่ต่ำกว่า 5 เกินร้อยละ 20 ไม่สอดคล้องกับข้อกำหนดของการทดสอบโดยค่าไค-สแควร์

ค่า p-value ของการทดสอบระหว่างหน่วยงานสนับสนุนให้มีการเผยแพร่ผลงานที่ได้รับการยอมรับให้แก่ผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน กับปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของเทศบาล น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า หน่วยงานสนับสนุนให้มีการเผยแพร่ผลงานที่ได้รับการยอมรับให้แก่ผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับ ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของเทศบาล อย่างมีนัยสำคัญ

สมมุติฐานที่ 2.35 แรงจูงใจด้านเงินเดือนมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของเทศบาลอยู่เสมอ

H_0 : แรงจูงใจด้านเงินเดือนไม่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของเทศบาลอยู่เสมอ

H_1 : แรงจูงใจด้านเงินเดือนมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของเทศบาลอยู่เสมอ

ตารางที่ 4.55 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านเงินเดือนกับการปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของเทศบาลอยู่เสมอ

แรงจูงใจ - ด้านเงินเดือน		ความผูกพัน - การปฏิบัติหน้าที่ โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของเทศบาลอยู่เสมอ				χ^2	p-value
		ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง		
เงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับจากเทศบาล	ไม่แน่ใจ	0	13	9	0	1.105	0.000 ⁺
มี	เห็นด้วย	0	10	127	29		
ความเหมาะสมกับงาน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0	0	95	44		
	รวม	0	23	231	73		
นโยบายในการจ่าย	ไม่แน่ใจ	0	0	13	9	19.310	0.001**
เงินเดือนและสวัสดิการของเทศบาลมีความชัดเจน	เห็นด้วย	0	29	82	55		
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0	32	86	21		
	รวม	0	61	181	85		
การจ่ายค่าตอบแทนพนักงานเทศบาล	ไม่แน่ใจ	0	22	0	0	2.972	0.000 ⁺
ยี่ดหลัก	เห็นด้วย	10	10	136	10		
ความรู้ความสามารถหรือทักษะของพนักงาน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0	0	72	67		
	รวม	10	32	208	77		
เงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ	ไม่แน่ใจ	0	22	0	0	86.959	0.000 ⁺
	เห็นด้วย	10	46	100	10		
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0	24	115	0		
	รวม	10	92	215	10		

⁺ มีจำนวนเซลล์ที่ความถี่น้อยกว่า 5 เกินร้อยละ 20

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.55 พบว่า ค่า p-value ของการทดสอบระหว่าง เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับจากเทศบาล มีความเหมาะสมกับงาน การจ่ายค่าตอบแทนพนักงาน เทศบาลยึดหลักความรู้ความสามารถหรือทักษะของพนักงาน เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ กับปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของเทศบาล ไม่สามารถระบุผลได้ เนื่องจากมีจำนวนเซลล์ที่มีความถี่ต่ำกว่า 5 เกินร้อยละ 20 ไม่สอดคล้องกับข้อกำหนดของการทดสอบโดยค่าไค-สแควร์

ค่า p-value ของการทดสอบระหว่าง นโยบายในการจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการของเทศบาล มีความชัดเจน กับปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของเทศบาล น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า นโยบายในการจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการของเทศบาลมีความชัดเจน มีความสัมพันธ์กับปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของเทศบาล อย่างมีนัยสำคัญ

สมมุติฐานที่ 2.36 แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของเทศบาลอยู่เสมอ

H_0 : แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของเทศบาลอยู่เสมอ

H_1 : แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของเทศบาลอยู่เสมอ

ตารางที่ 4.56 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชากับการปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของเทศบาลอยู่เสมอ

แรงจูงใจ - ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา		ความผูกพัน - การปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของเทศบาลอยู่เสมอ				χ^2	p-value
		ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	รวม		
		ผู้บังคับบัญชาของท่านมักจะเปิดโอกาสให้ท่านได้เสนอแนะแนวทางและวิธีการแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานของท่านได้ตลอดเวลา	ไม่แน่ใจ	9	13		
	เห็นด้วย	15	79	72	166		
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	18	87	34	139		
	รวม	42	179	106	327		
ผู้บังคับบัญชาของท่านมักจะกล่าวชมเชยท่านเสมอ ๆ เมื่อท่านได้ทุ่มเทให้กับการทำงาน	ไม่แน่ใจ	9	13	0	22	49.330	0.000**
	เห็นด้วย	24	83	59	166		
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0	93	46	139		
	รวม	33	189	105	327		

ตารางที่ 4.56 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
กับการปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของเทศบาลอยู่เสมอ (ต่อ)

แรงจูงใจ - ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา		ความผูกพัน - การปฏิบัติหน้าที่ โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของเทศบาลอยู่เสมอ				χ^2	p-value
		ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	รวม		
ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความ เป็นกันเอง และให้ความสนใจ	ไม่แน่ใจ	0	9	13	22	25.797	0.000**
ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเท่า เทียมกัน	เห็นด้วย	0	93	73	166		
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	13	51	75	139		
	รวม	13	153	161	327		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.56 พบว่า ค่า p-value ของการทดสอบระหว่าง ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้
เสนอแนะแนวทางและวิธีการแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานได้ตลอดเวลา ผู้บังคับบัญชากล่าวชมเชย
เสมอ เมื่อทุ่มเทให้กับการทำงาน ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง และให้ความสนใจผู้ได้บังคับบัญชา
อย่างเท่าเทียมกัน กับปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของเทศบาล น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า
ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้เสนอแนะแนวทางและวิธีการแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานได้ตลอดเวลา
ผู้บังคับบัญชากล่าวชมเชยเสมอ เมื่อทุ่มเทให้กับการทำงาน ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง และให้
ความสนใจผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน มีความสัมพันธ์กับปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงชื่อเสียง
ของเทศบาล อย่างมีนัยสำคัญ

สมมุติฐานที่ 2.37 แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อรู้สึกต่อต้าน
เมื่อมีผู้อื่นพูดถึงเทศบาลของท่านในทางเสื่อมเสีย

H_0 : แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูด
ถึงเทศบาลของท่านในทางเสื่อมเสีย

H_1 : แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึง
เทศบาลของท่านในทางเสื่อมเสีย

ตารางที่ 4.57 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานกับรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงเทศบาลของท่านในทางเสื่อมเสีย

แรงจูงใจ - ด้านความสำเร็จในการทำงาน		ความผูกพัน - รู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงเทศบาลของท่านในทางเสื่อมเสีย				χ^2	p-value
		ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	รวม		
		การวางแผนในการปฏิบัติงานล่วงหน้า	ไม่แน่ใจ	13	0		
เห็นด้วย	22	104	19	145			
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	15	154	0	169			
	รวม	50	258	19	327		
เทศบาลมีการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมบุคลากรและพัฒนางานที่ปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น	ไม่แน่ใจ	0	13	0	13	26.469	0.000 ⁺
เห็นด้วย	0	112	33	145			
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	20	105	44	169			
	รวม	20	230	77	327		
ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด	ไม่แน่ใจ	13	0	0	13	41.193	0.000 ⁺
เห็นด้วย	31	70	44	145			
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	38	87	44	169			
	รวม	82	157	88	327		

⁺ มีจำนวนเซลล์ที่ความถี่น้อยกว่า 5 เกินร้อยละ 20

จากตารางที่ 4.57 พบว่า ค่า p-value ของการทดสอบระหว่าง การวางแผนในการปฏิบัติงานล่วงหน้า เทศบาลมีการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมบุคลากรและพัฒนางานที่ปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด กับรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงเทศบาลในทางเสื่อมเสีย ไม่สามารถระบุผลได้ เนื่องจากมีจำนวนเซลล์ที่มีความถี่ต่ำกว่า 5 เกินร้อยละ 20 ไม่สอดคล้องกับข้อกำหนดของการทดสอบ โดยค่าไค-สแควร์

สมมุติฐานที่ 2.38 แรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ต่อรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงเทศบาลของท่านในทางเสื่อมเสีย

H_0 : แรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติไม่มีความสัมพันธ์ต่อรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงเทศบาลของท่านในทางเสื่อมเสีย

H_1 : แรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ต่อรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงเทศบาลของท่านในทางเสื่อมเสีย

ตารางที่ 4.58 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติกับรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงเทศบาลของท่านในทางเสื่อมเสีย

แรงจูงใจ - ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ		ความผูกพัน - รู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงเทศบาลของท่านในทางเสื่อมเสีย				χ^2	p-value
		ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	รวม		
การคิดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ท่านมักจะได้รับความร่วมมืออย่างดีเสมอ	ไม่แน่ใจ	0	0	13	13	29.594	0.000**
	เห็นด้วย	0	82	63	145		
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	13	72	84	169		
	รวม	13	154	160	327		
งานที่ท่านปฏิบัติคือมีความท้าทาย ต่อความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของท่าน	ไม่แน่ใจ	0	13	0	13	26.775	0.000 ⁺
	เห็นด้วย	21	60	64	145		
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	25	103	41	169		
	รวม	46	176	105	327		
ท่านคิดว่าลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	ไม่แน่ใจ	0	0	13	13	40.355	0.000**
	เห็นด้วย	0	118	27	145		
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0	119	50	169		
	รวม	0	237	90	327		
งานที่ท่านปฏิบัติคือมีโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เข้ากับเทคโนโลยี เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว	ไม่แน่ใจ	0	13	0	13	47.130	0.000**
	เห็นด้วย	10	41	94	145		
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	13	99	57	169		
	รวม	23	153	151	327		

⁺ มีจำนวนเซลล์ที่ความถี่น้อยกว่า 5 เกินร้อยละ 20

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.58 พบว่า ค่า p-value ของการทดสอบระหว่าง งานที่ปฏิบัติมีความท้าทาย ต่อความรู้ ความสามารถและประสบการณ์กับรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงเทศบาลในทางเสื่อมเสีย ไม่

สามารถระบุผลได้ เนื่องจากมีจำนวนเซลล์ที่มีความถี่ต่ำกว่า 5 เกินร้อยละ 20 ไม่สอดคล้องกับข้อกำหนดของการทดสอบโดยค่าไค-สแควร์

ค่า p-value ของการทดสอบระหว่าง การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น มักจะได้รับความร่วมมืออย่างดีเสมอ ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถ งานที่ปฏิบัติมีโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เข้ากับเทคโนโลยี เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว กับรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงเทศบาลในทางเสื่อมเสีย น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น มักจะได้รับความร่วมมืออย่างดีเสมอ ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถ งานที่ปฏิบัติมีโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เข้ากับเทคโนโลยี เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว มีความสัมพันธ์กับรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงเทศบาลในทางเสื่อมเสีย อย่างมีนัยสำคัญ

สมมุติฐานที่ 2.39 แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงเทศบาลของท่านในทางเสื่อมเสีย

H_0 : แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบไม่มีความสัมพันธ์กับรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงเทศบาลของท่านในทางเสื่อมเสีย

H_1 : แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงเทศบาลของท่านในทางเสื่อมเสีย

ตารางที่ 4.59 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบกับรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงเทศบาลของท่านในทางเสื่อมเสีย

แรงจูงใจ - ด้านความรับผิดชอบ		ความผูกพัน - รู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงเทศบาลของท่านในทางเสื่อมเสีย				χ^2	p-value
		ไม่	เห็น	เห็นด้วย	รวม		
		แน่ใจ	ด้วย	อย่างยิ่ง			
กระตือรือร้นอยู่เสมอ เพื่อที่จะ	ไม่แน่ใจ	0	13	0	13	36.076	0.000 ⁺
ปฏิบัติงานที่อยู่ในความ	เห็นด้วย	28	117	0	145		
รับผิดชอบให้สำเร็จ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	44	99	26	169		
	รวม	72	229	26	327		

ตารางที่ 4.59 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบกับรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงเทศบาลของท่านในทางเสื่อมเสีย (ต่อ)

แรงจูงใจ - ด้านความรับผิดชอบ		ความผูกพัน - รู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงเทศบาลของท่านในทางเสื่อมเสีย				χ^2	p-value
		ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	รวม		
		ปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ	ไม่แน่ใจ	0	13		
ข้อบังคับ ตามแนวทางการปฏิบัติงานของเทศบาลอย่างเคร่งครัด	เห็นด้วย	0	73	72	145		
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0	83	86	169		
	รวม	0	169	158	327		
มีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	ไม่แน่ใจ	0	13	0	13	41.594	0.000**
	เห็นด้วย	0	61	84	145		
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	24	67	78	169		
	รวม	24	141	162	327		

+ มีจำนวนเซลล์ที่ความถี่น้อยกว่า 5 เกินร้อยละ 20

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.59 พบว่า ค่า p-value ของการทดสอบระหว่าง กระตือรือร้นอยู่เสมอ เพื่อที่จะปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบให้สำเร็จ กับรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงเทศบาลในทางเสื่อมเสีย ไม่สามารถระบุผลได้ เนื่องจากมีจำนวนเซลล์ที่มีความถี่ต่ำกว่า 5 เกินร้อยละ 20 ไม่สอดคล้องกับข้อกำหนดของการทดสอบโดยค่าไค-สแควร์

ค่า p-value ของการทดสอบระหว่าง ปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ตามแนวทางการปฏิบัติงานของเทศบาลอย่างเคร่งครัด มีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย กับรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงเทศบาลในทางเสื่อมเสีย น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ตามแนวทางการปฏิบัติงานของเทศบาลอย่างเคร่งครัด มีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย มีความสัมพันธ์กับ รู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงเทศบาลในทางเสื่อมเสีย อย่างมีนัยสำคัญ

สมมุติฐานที่ 2.40 แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์ต่อรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงเทศบาลของท่านในทางเสื่อมเสีย

H_0 : แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงเทศบาลของท่านในทางเสื่อมเสีย

H_1 : แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์ต่อรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงเทศบาลของท่านในทางเสื่อมเสีย

ตารางที่ 4.60 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานกับรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงเทศบาลของท่านในทางเสื่อมเสีย

แรงจูงใจ - ด้านความก้าวหน้าในงาน	ความผูกพัน - รู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงเทศบาลของท่านในทางเสื่อมเสีย				χ^2	p-value
	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	รวม		
เทศบาลมีการเปิดโอกาสให้แก่นักงานที่มีความรู้	ไม่แน่ใจ	13	0	0	13	88.884 0.000 ⁺
ความสามารถได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น	เห็นด้วย	61	75	9	145	
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	37	55	77	169	
	รวม	111	130	86	327	
เทศบาลมีการส่งเสริมพนักงาน โดยการฝึกอบรมหรือการส่งเสริมการศึกษาต่อ	ไม่แน่ใจ	0	13	0	13	35.854 0.000**
	เห็นด้วย	0	104	41	145	
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0	73	96	169	
	รวม	0	190	137	327	
แผนก/กอง ที่ท่านปฏิบัติหน้าที่อยู่นั้น มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง	ไม่แน่ใจ	0	13	0	13	37.575 0.000 ⁺
	เห็นด้วย	0	111	34	145	
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	20	87	62	169	
	รวม	20	211	96	327	

⁺ มีจำนวนเซลล์ที่ความถี่น้อยกว่า 5 เกินร้อยละ 20

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.60 พบว่า ค่า p-value ของการทดสอบระหว่าง เทศบาลมีการเปิดโอกาสให้แก่นักงานที่มีความรู้ ความสามารถได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูง แผนก/กอง ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง กับรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงเทศบาลในทางเสื่อมเสีย ไม่สามารถระบุผลได้ เนื่องจากมีจำนวนเซลล์ที่มีความถี่ต่ำกว่า 5 เกินร้อยละ 20 ไม่สอดคล้องกับข้อกำหนดของการทดสอบโดยค่าไค-สแควร์

ค่า p-value ของการทดสอบระหว่าง เทศบาลมีการส่งเสริมพนักงาน โดยการฝึกอบรมหรือ การส่งเสริมการศึกษาต่อ กับรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงเทศบาลในทางเสื่อมเสีย น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า เทศบาลมีการส่งเสริมพนักงาน โดยการฝึกอบรมหรือการส่งเสริมการศึกษาต่อ มีความสัมพันธ์กับรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงเทศบาลในทางเสื่อมเสีย อย่างมีนัยสำคัญ

สมมุติฐานที่ 2.41 แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ต่อรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงเทศบาลของท่านในทางเสื่อมเสีย

H_0 : แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่มีความสัมพันธ์ต่อรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงเทศบาลของท่านในทางเสื่อมเสีย

H_1 : แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ต่อรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงเทศบาลของท่านในทางเสื่อมเสีย

ตารางที่ 4.61 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับ รู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงเทศบาลของท่านในทางเสื่อมเสีย

แรงจูงใจ - ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ		ความผูกพัน - รู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงเทศบาลของท่านในทางเสื่อมเสีย				χ^2	p-value
		ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	รวม		
		ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	ไม่แน่ใจ	0	13		
เห็นด้วย	0	114	31	145			
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	10	95	64	169			
รวม	10	222	95	327			
หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการเผยแพร่ผลงานที่ได้รับการยอมรับให้แก่ผู้อื่นทราบทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	ไม่แน่ใจ	0	13	0	13	27.085	0.000 ⁺
เห็นด้วย	40	53	52	145			
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	38	95	36	169			
รวม	78	161	88	327			
ท่านรู้สึกว่างงานของท่าน ช่วยให้ท่านมีเกียรติและได้รับการยอมรับจากสังคม	ไม่แน่ใจ	0	0	13	13	31.275	0.000 ⁺
เห็นด้วย	9	82	54	145			
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0	79	90	169			
รวม	9	161	157	327			

⁺ มีจำนวนเซลล์ที่ความถี่น้อยกว่า 5 เกินร้อยละ 20

จากตารางที่ 4.61 พบว่า ค่า p-value ของการทดสอบระหว่าง ผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน หน่วยงานสนับสนุนให้มีการเผยแพร่ผลงานที่ได้รับการยอมรับให้แก่ผู้อื่นทราบทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน งานช่วยให้มีเกียรติและได้รับการยอมรับจากสังคมกับรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงเทศบาลในทางเสื่อมเสีย ไม่สามารถระบุผลได้ เนื่องจากมีจำนวนเซลล์ที่มีความถี่ต่ำกว่า 5 เกินร้อยละ 20 ไม่สอดคล้องกับข้อกำหนดของการทดสอบโดยค่าไค-สแควร์

สมมุติฐานที่ 2.42 แรงจูงใจด้านเงินเดือนมีความสัมพันธ์ต่อรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงเทศบาลของท่านในทางเสื่อมเสีย

H_0 : แรงจูงใจด้านเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงเทศบาลของท่านในทางเสื่อมเสีย

H_1 : แรงจูงใจด้านเงินเดือนมีความสัมพันธ์ต่อรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงเทศบาลของท่านในทางเสื่อมเสีย

ตารางที่ 4.62 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านเงินเดือนกับรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงเทศบาลของท่านในทางเสื่อมเสีย

แรงจูงใจ - ด้านเงินเดือน		ความผูกพัน - รู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงเทศบาลของท่านในทางเสื่อมเสีย					χ^2	p-value
		ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	รวม		
เงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับจากเทศบาล มีความเหมาะสมกับงาน	ไม่แน่ใจ	0	13	0	0	13	1.842	0.000 ⁺
	เห็นด้วย	0	0	114	31	145		
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0	10	117	42	169		
	รวม	0	23	231	73	327		
นโยบายในการจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการของเทศบาลมีความชัดเจน	ไม่แน่ใจ	0	0	13	0	13	22.448	0.000 ⁺
	เห็นด้วย	0	19	76	50	145		
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0	42	92	35	169		
	รวม	0	61	181	85	327		
การจ่ายค่าตอบแทนพนักงานเทศบาลหลัก ความรู้ความสามารถหรือทักษะของพนักงาน	ไม่แน่ใจ	0	13	0	0	13	1.369	0.000 ⁺
	เห็นด้วย	0	9	93	43	145		
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	10	10	115	34	169		
	รวม	10	32	208	77	327		

ตารางที่ 4.62 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านเงินเดือนกับรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่น
 พุดถึงเทศบาลของท่านในทางเสื่อมเสีย (ต่อ)

แรงจูงใจ - ด้านเงินเดือน		ความผูกพัน - รู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่น พุดถึงเทศบาลของท่านในทางเสื่อมเสีย				χ^2	p-value
		ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็น	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง		
เงินเดือนและสวัสดิการที่	ไม่แน่ใจ	0	13	0	0	56.350	0.000 ⁺
ท่านได้รับเพียงพอต่อการ	เห็นด้วย	0	33	102	10		
ดำรงชีพ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	10	46	113	0		
	รวม	10	92	215	10		

⁺ มีจำนวนเซลล์ที่มีความถี่น้อยกว่า 5 เกินร้อยละ 20

จากตารางที่ 4.62 พบว่า ค่า p-value ของการทดสอบระหว่าง เงินเดือนและสวัสดิการที่
 ได้รับจากเทศบาล มีความเหมาะสมกับงาน นโยบายในการจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการของเทศบาลมี
 ความชัดเจน การจ่ายค่าตอบแทนพนักงาน เทศบาลยึดหลักความรู้ความสามารถหรือทักษะของ
 พนักงาน เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ กับรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพุดถึง
 เทศบาลในทางเสื่อมเสีย ไม่สามารถระบุผลได้ เนื่องจากมีจำนวนเซลล์ที่มีความถี่ต่ำกว่า 5 เกินร้อยละ
 20 ไม่สอดคล้องกับข้อกำหนดของการทดสอบโดยค่าไค-สแควร์

สมมุติฐานที่ 2.43 แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ต่อรู้สึก
 ต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพุดถึงเทศบาลของท่านในทางเสื่อมเสีย

H_0 : แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์ต่อรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่น
 พุดถึงเทศบาลของท่านในทางเสื่อมเสีย

H_1 : แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ต่อรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่น
 พุดถึงเทศบาลของท่านในทางเสื่อมเสีย

ตารางที่ 4.63 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา กับ
 ทัศนคติต่อด้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงเทศบาลของท่านในทางเสื่อมเสีย

แรงจูงใจ - ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา		ความผูกพัน - ทัศนคติต่อด้านเมื่อมีผู้อื่น พูดถึงเทศบาลของท่านในทางเสื่อมเสีย				χ^2	p-value
		ไม่ แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	รวม		
ผู้บังคับบัญชาของท่านมักจะเปิด โอกาสให้ท่านได้เสนอแนะแนวทาง และวิธีการแก้ไขเพื่อปรับปรุงการ ทำงานของท่านได้ตลอดเวลา	ไม่แน่ใจ เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง รวม	0 18 24 42	13 75 91 179	0 52 54 106	13 145 169 327	11.820	0.019 ⁺
ผู้บังคับบัญชาของท่านมักจะกล่าว ชมเชยท่านเสมอ ๆ เมื่อท่านได้ทุ่มเท ใจให้กับการทำงาน	ไม่แน่ใจ เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง รวม	0 9 24 33	13 61 115 189	0 75 30 105	13 145 169 327	51.990	0.000 ⁺
ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็น กันเอง และให้ความสนใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน	ไม่แน่ใจ เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง รวม	0 0 13 13	0 60 93 153	13 85 63 161	13 145 169 327	35.902	0.000**

⁺ มีจำนวนเซลล์ที่ความถี่น้อยกว่า 5 เกินร้อยละ 20

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.63 พบว่า ค่า p-value ของการทดสอบระหว่าง ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้
 เสนอแนะแนวทางและวิธีการแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานได้ตลอดเวลา ผู้บังคับบัญชากล่าวชมเชย
 เสมอ เมื่อทุ่มเทให้กับการทำงาน กับทัศนคติต่อด้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงเทศบาลในทางเสื่อมเสีย ไม่สามารถ
 ระบุผลได้ เนื่องจากมีจำนวนเซลล์ที่มีความถี่ต่ำกว่า 5 เกินร้อยละ 20 ไม่สอดคล้องกับข้อกำหนดของ
 การทดสอบโดยค่าไค-สแควร์

ค่า p-value ของการทดสอบระหว่าง ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง และให้ความสนใจ
 ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน กับทัศนคติต่อด้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงเทศบาลในทางเสื่อมเสีย น้อยกว่า
 0.05 แสดงว่า ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง และให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน มี
 ความสัมพันธ์กับ ทัศนคติต่อด้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงเทศบาลในทางเสื่อมเสีย อย่างมีนัยสำคัญ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสระแก้ว ผู้ศึกษาสรุปผลการวิจัยออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานเทศบาล

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบสมมติฐาน

5.1 สรุปผลวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานเทศบาล

พนักงานเทศบาลที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 36-45 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีอัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท และมีประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานเทศบาลเห็นด้วยในเรื่อง เทศบาลมีการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรม คุณานและพัฒนางานที่ปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามที่เป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด และท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานล่วงหน้า เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พนักงานมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า งานที่ท่านปฏิบัติอยู่หากต้องมีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ท่านมักจะได้รับความร่วมมืออย่างดีเสมอ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เข้ากับเทคโนโลยี เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ท่านคิดว่าลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน และงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความท้าทาย ต่อความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของท่าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ พนักงานมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ตามแนวทางการ

ปฏิบัติงานของเทศบาลอย่างเคร่งครัด ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมาย และท่านมีความกระตือรือร้นอยู่เสมอ เพื่อที่จะปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่านให้สำเร็จ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน พนักงานมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เทศบาลมีการส่งเสริมพนักงาน โดยการฝึกอบรมหรือการส่งเสริมการศึกษาต่อ แผนก/กอง ที่ท่านปฏิบัติหน้าที่อยู่นั้น มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง และเทศบาลมีการเปิดโอกาสให้แก่พนักงานที่มีความรู้ ความสามารถได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พนักงานมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านรู้สึกว่างานของท่าน ช่วยให้ท่านมีเกียรติและได้รับการยอมรับจากสังคม ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และหน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการเผยแพร่ผลงานที่ได้รับการยอมรับให้แก่ผู้อื่นทราบทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน พนักงานมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับจากเทศบาล มีความเหมาะสมกับงานที่ท่านได้ปฏิบัติอยู่ การจ่ายค่าตอบแทนพนักงาน เทศบาลยึดหลักความรู้ความสามารถหรือทักษะของพนักงาน นโยบายในการจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการของเทศบาลมีความชัดเจน และเงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพของท่าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พนักงานมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นกันเอง และให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน ผู้บังคับบัญชาของท่านมักจะกล่าวชมเชยท่านเสมอ ๆ เมื่อท่านได้ทุ่มเทให้กับการทำงาน และผู้บังคับบัญชาของท่านมักจะเปิดโอกาสให้ท่านได้เสนอแนะแนวทางและวิธีการแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานของท่านได้ตลอดเวลา

ความผูกพันต่อองค์กร พนักงานมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงเทศบาลของท่านในทางเสื่อมเสีย ท่านปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของเทศบาลอยู่เสมอ ท่านจะปฏิบัติงานกับเทศบาลแห่งนี้ตลอดไปจนเกษียณอายุ ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นพนักงานของเทศบาล หากสภาพการปฏิบัติงานของท่านเปลี่ยนแปลงไป ก็จะไม่เป็นสาเหตุให้ท่านลาออกจากงาน และท่านไม่คิดจะลาออกจากเทศบาลแห่งนี้ แม้ว่าจะมีโอกาสดำรงตำแหน่งอื่น ที่มีระดับตำแหน่ง เงินเดือน หรือสวัสดิการที่ดีกว่า

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเทศบาลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศของพนักงานเทศบาลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก หมายความว่า เพศของพนักงานเทศบาลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 อายุของพนักงานเทศบาลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก หมายความว่า อายุของพนักงานเทศบาลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพของพนักงานเทศบาลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก หมายความว่า สถานภาพของพนักงานเทศบาลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาของพนักงานเทศบาลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก หมายความว่า ระดับการศึกษาของพนักงานเทศบาลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 อัตราเงินเดือนของพนักงานเทศบาลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก หมายความว่า อัตราเงินเดือนของพนักงานเทศบาลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 ประสบการณ์ทำงานของพนักงานเทศบาลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก หมายความว่า ประสบการณ์ทำงานของพนักงานเทศบาลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสระแก้ว สามารถนำผลวิจัยมาอภิปรายได้ดังนี้

พนักงานเทศบาลที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 36-45 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า อัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท และมีประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี ตามความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านเงินเดือน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

การศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานเทศบาล ในจังหวัดสระแก้ว เมื่อพิจารณาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาล จึงทำการแยกความผูกพันต่อองค์กร ออกเป็นแต่ละด้านเพื่อหาความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน พบว่า

ไม่คิดลาออกจากเทศบาล

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อการไม่คิดลาออกจากเทศบาล อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สรยา มหากษานนท์ (2551, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของครูในโรงเรียนสาธิตสาสน์วิเทศบางบอน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันของครู โรงเรียนสาธิตสาสน์วิเทศบางบอน พบว่า ด้านที่ครูให้ความสำคัญ คือ ด้านความจงรักภักดี ชื่อสัตย์ ปราบปรามที่จะคงอยู่ในองค์กร ด้านการให้ความร่วมมือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานของเทศบาล

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานของเทศบาล อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประยุทธ์ อิศกุล (2552, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอเชีย สแตนเลย์ อินเทอร์เน็ต จำกัด ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอเชีย สแตนเลย์ อินเทอร์เน็ต จำกัด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านความภาคภูมิใจที่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

การปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไป ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อสภาพการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไป ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สรยา มหากณานนท์ (2551, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของครูในโรงเรียนสาธิตสาสน์วิเทศบางบอน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันของครูโรงเรียนสาธิตสาสน์วิเทศบางบอน พบว่า ด้านที่ครูให้ความสำคัญ คือ ด้านความจงรักภักดี ชื่อสัตย์ ประารถนาที่จะคงอยู่ในองค์กร ด้านการให้ความร่วมมือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ปฏิบัติงานกับเทศบาลแห่งนี้จนเกษียณอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานกับเทศบาลแห่งนี้จนเกษียณอายุ อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สรยา มหากณานนท์ (2551, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของครูในโรงเรียนสาธิตสาสน์วิเทศบางบอน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันของครูโรงเรียนสาธิตสาสน์วิเทศบางบอน พบว่า ด้านที่ครูให้ความสำคัญ คือ ด้านความจงรักภักดี ชื่อสัตย์ ประารถนาที่จะคงอยู่ในองค์กร ด้านการให้ความร่วมมือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของเทศบาลอยู่เสมอ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของเทศบาล

อยู่เสมอ อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มนต์สิงห์ ไกรสมสุข (2553, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูใน โรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

รู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงเทศบาลของท่านในทางเสื่อมเสีย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงเทศบาลของท่านในทางเสื่อมเสีย อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จริยา สุขสละ ดวงตา สราญรมย์ และสอาด บรรเจิดฤทธิ์ (2553, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจที่มีต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัทขนส่ง จำกัด

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเทศบาล จังหวัดสระแก้ว ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังนี้

ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล พบว่า ด้านความภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานของเทศบาล มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรเพียงสองด้าน คือ ด้านการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในงาน ส่วนด้านอื่น ๆ องค์กรควรทำความเข้าใจและปรับปรุงวิธีการ เพื่อให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

5.4.1 ควรมีการศึกษาในปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน เนื่องจากยังมีปัจจัยอีกหลายตัวที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน

5.4.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของพนักงานกับหน่วยงานอื่น เพื่อนำผลที่ได้มาพัฒนาและปรับปรุงแนวทางการบริหารงานภายในขององค์กร เพื่อที่จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร

5.4.3 ควรมีการศึกษาในเชิงคุณภาพ หรือใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพิ่มเติม

บรรณานุกรม

- ขวัญประไพ สีสาวแห. (2550). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทหารไทย ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- จริยา สุขสละ ดวงตา สราญรัมย์ และ สอาด บรรเจิดฤทธิ์. (2553). ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจที่มีต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัทขนส่ง จำกัด. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์).
- จันทนา เสียงเจริญ. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- จุฑาทพร กบิลพัฒน์. (2554). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ฉัตรปารี อยู่เย็น และ ญาศิณี อัสเวศน์. (2553). รายงานการวิจัย เรื่องแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2553. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ชนากานต์ ทูลกลสิกร. (2550). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โกลด์ เพรส อินดัสตรี จำกัด. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. (2529). พฤติกรรมมองการณ์. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนสิทธิ์ เอื้อพิพัฒนากุล. (2548). ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจของพนักงานบริษัท “ทรู”. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา).
- ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว. (2548). ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานสรรพากร พื้นที่กรุงเทพมหานคร 7. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2549). การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : วี. อินเตอร์พรีนซ์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ธีระ วีรธรรมสาธิต. (2532). ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของเครือซิเมนต์ไทย. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- เนตรดาว มัชฌิมา. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูที่เลี้ยงอบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี).
- บุญเจือ จุฑาพรรณชาติ. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- บุญยาศิ จันท์เจริญสุข. (2537). การรับรู้คุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ประณต เก้าสำราญ. (2548). ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างหน่วยงานสำนักผังเมือง กรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ประยูทธ อิศคุลย์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท เอเชีย สแตนเลย์ อินเทอร์เน็ต ชั้นเนล จำกัด. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร).
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพฯ.
- ศกามาศ กรรณ. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัทนำเข้า-ส่งออก. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- พรทิพย์ วรภิกโขภาทร. (2529). การวิจัยประชาสัมพันธ์. คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภรณ์ กิรีดิบุตร. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- รัชนก มูลเกตุ. (2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สายการพาณิชย์ บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์). ราชบัณฑิตยสถาน. (2538). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : นานามีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- วันชัย สกุนตนาถ. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานกลุ่มงาน Service Desk ของธนาคารแห่งหนึ่ง. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- วิภาวี เอี่ยมสำอางค์. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท การท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย จำกัด (มหาชน). (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ศิริพงษ์ เจริญสุข. (2545). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายวิศวกรรม: ศึกษาเฉพาะองค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ คนอื่น ๆ. (2541). การบริหารการตลาดยุคใหม่. กรุงเทพฯ : ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2538). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2523). การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพร สุทัศน์ีย์. (2542). มนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สรยา มหาถนนวนนท์. (2551). แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของครูในโรงเรียนสาธิตาสนวิเทศบางบอน. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร).
- สุกานดา สุภคิตสันต์. (2540). ลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทเงินทุนในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุพิชญา อรุณวงษ์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ปัจจัยจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด. (สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- เสนาะ ดิยาวิ. (2535). การบริหารโดยใช้อิทธิพล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- Bowditch, J. J. & Brono, A. F. (1997). **A primer on Organizational Behavior**. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Buchanan, B. (1974). **Building Organization: The Socialization of manager in work organization**. Administrative Science Quarterly.
- Fazzi, R. A. (1994). **Management Plus: Maximizing Productivity through Motivations, Performance and Commitment**. New York: Irwin Professional.
- George, J. M. & Jones, G. R. (1999). **Ungerstanding and Managing Organizational Behavior**. Texas: Addison-Wesley.
- Hodgetts, R. M. (1999). **Modern Human Relationship to Working**. 7thed. New York: Dryden.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian communities. **American Sociological Review**, 33.
- Sheldon, M. E. (1971). **Investments and Involvement as mechanisms producing commitment to the organization**. Administrative Science Quarterly.
- Steers, R. M. & Porter, L.W. (1977). **Motivation and work behavior**. New York: McGraw Hill.



ภาคผนวก

**เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานเทศบาล จังหวัดสระแก้ว**

ข้าพเจ้ากำลังศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อ
องค์กร ของพนักงานเทศบาล จังหวัดสระแก้ว เป็นเพียงการศึกษาความคิดเห็นของท่าน ขอความกรุณา
ให้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริง

ข้อมูลที่ได้มีประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้ศึกษา และข้อมูลทั้งหมดจะใช้เพื่อการศึกษา ทุกคำตอบของ
ท่านจะรวบรวมไว้เป็นความลับ โดยใช้ข้อมูลนำเสนอให้เห็นเป็นภาพรวมเท่านั้น ข้าพเจ้าขอขอบพระคุณ
เป็นอย่างสูงสำหรับความกรุณาและความพยายามของท่าน ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นายก้องนภา ถิ่นวัฒนากุล
นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการจัดการทั่วไป
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คำชี้แจง

- แบบสอบถาม 1 ชุด มีจำนวน 6 หน้า แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้
- ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง () หน้าข้อความซึ่งตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1) เพศ

() ชาย () หญิง

2) อายุ

() ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี () 26 - 35 ปี
() 36 - 45 ปี () 46 ปีขึ้นไป

3) สถานภาพสมรส

() โสด () สมรส
() หย่า/หม้าย

4) ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
() สูงกว่าปริญญาตรี

5) อัตรารายเดือน

() น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท
() 10,001 – 15,000 บาท
() 15,001 – 20,000 บาท
() 20,001 บาท ขึ้นไป

6) ประสบการณ์ทำงานในเทศบาลแห่งนี้

(*ปิดเป็นจำนวนเต็ม โดยเศษของปีหากมากกว่าหกเดือนให้ปิดขึ้น)

() น้อยกว่า 1 ปี () 1 - 5 ปี
() 6 - 10 ปี () มากกว่า 10 ปี

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
		5	4	3	2	1
ด้านความสำเร็จในการทำงาน						
1	ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานล่วงหน้า เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย					
2	เทศบาลมีการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรม คุณงานและพัฒนา งานที่ปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น					
3	ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามที่เป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด					
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ						
4	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่หากต้องมีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ท่านมักจะได้รับความร่วมมืออย่างดีเสมอ					
5	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความท้าทาย ต่อความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของท่าน					
6	ท่านคิดว่าลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
7	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เข้ากับเทคโนโลยี เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว					
ด้านความรับผิดชอบ						
8	ท่านมีความกระตือรือร้นอยู่เสมอ เพื่อที่จะปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่านให้สำเร็จ					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
		5	4	3	2	1
9	ท่านปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ตามแนวทางการปฏิบัติงานของเทศบาลอย่างเคร่งครัด					
10	ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมาย					
ด้านความก้าวหน้าในงาน						
11	เทศบาลมีการเปิด โอกาสให้แก่พนักงานที่มีความรู้ความสามารถได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น					
12	เทศบาลมีการส่งเสริมพนักงาน โดยการฝึกอบรมหรือการส่งเสริมการศึกษาต่อ					
13	แผนก/กอง ที่ท่านปฏิบัติหน้าที่อยู่นั้น มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง					
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ						
14	ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
15	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการเผยแพร่ผลงานที่ได้รับการยอมรับให้แก่ผู้อื่นทราบทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน					
16	ท่านรู้สึกว่างานของท่าน ช่วยให้ท่านมีเกียรติและได้รับการยอมรับจากสังคม					
ด้านเงินเดือน						
17	เงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับจากเทศบาล มีความเหมาะสมกับงานที่ท่านได้ปฏิบัติอยู่					
18	นโยบายในการจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการของเทศบาลมีความชัดเจน					
19	การจ่ายค่าตอบแทนพนักงาน เทศบาลยึดหลักความรู้ความสามารถหรือทักษะของพนักงาน					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
		5	4	3	2	1
20	เงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพของท่าน					
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา						
21	ผู้บังคับบัญชาของท่านมักจะเปิดโอกาสให้ท่านได้เสนอแนะแนวทางและวิธีการแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานของท่านได้ตลอดเวลา					
22	ผู้บังคับบัญชาของท่านมักจะกล่าวชมเชยท่านเสมอ ๆ เมื่อท่านได้ทุ่มเทให้กับการทำงาน					
23	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นกันเอง และให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน					



ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ความผูกพันต่อองค์กร		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
		5	4	3	2	1
24	ท่านไม่คิดจะลาออกจากเทศบาลแห่งนี้ แม้ว่าจะมีโอกาสทำงานกับองค์กรอื่น ที่มีระดับตำแหน่ง, เงินเดือน หรือสวัสดิการที่ดีกว่า					
25	ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นพนักงานของเทศบาล					
26	หากสภาพการปฏิบัติงานของท่านเปลี่ยนแปลงไป ก็จะไม่เป็นสาเหตุให้ท่านลาออกจากงาน					
27	ท่านจะปฏิบัติงานกับเทศบาลแห่งนี้ตลอดไปจนเกษียณอายุ					
28	ท่านปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของเทศบาลอยู่เสมอ					
29	ท่านรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงเทศบาลของท่านในทางเสื่อมเสีย					

- ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นอย่างสูงครับ -

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล : นายก้องนภา ถิ่นวัฒนากุล
วัน เดือน ปี เกิด : วันศุกร์ที่ 17 พฤศจิกายน พ.ศ. 2532
ที่อยู่ : 542/1 หมู่ 1 ตำบลวังน้ำเย็น อำเภอวังน้ำเย็น
จังหวัดสระแก้ว 27210
ประวัติการศึกษา : ระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม
ระดับปริญญาตรี คณะวิศวกรรมศาสตร์ ภาควิชาวิศวกรรมโยธา
สาขาวิชาวิศวกรรมสำรวจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประวัติการทำงาน : 2554 - ปัจจุบัน เทศบาลเมืองวังน้ำเย็น
เบอร์โทรศัพท์ : 083-5544783
อีเมล : firstnarak_020@hotmail.com

