



รายงานการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา

คุณภาพชีวิตในการทำงานและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน

เทศบาลเมืองชุมพร อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร

QUALITY OF WORK LIFE AND MOTIVATION AFFECTING
ENGAGEMENT OF CHUMPHON MUNICIPALITY EMPLOYEES
MUANG DISTRICT CHUMPHON PROVINCE

นางสาวอาทิตย์ยา เทพศิริ

รหัสนักศึกษา 62205032

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชา 11536617 สหกิจศึกษา

CO-OPERATIVE EDUCATION

หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

ปีการศึกษา 2565

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



CO-OPERATIVE REPORT

QUALITY OF WORK LIFE AND MOTIVATION AFFECTING ENGAGEMENT OF CHUMPHON MUNICIPALITY EMPLOYEES MUANG DISTRICT CHUMPHON PROVINCE.

MS.ATITTAYA TEPSIRI

STUDENT ID 62205032

A REPORT SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE
REQUIREMENT

FOR A CO-OPERATIVE EDUCATION
IN BUSINESS ADMINISTRATION

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG
PRINCE OF CHUMPHON CAMPUS 2022

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2022

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

PRINCE OF CHUMPHON CAMPUS

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ใบรับรองสหกิจศึกษา

หัวข้อสหกิจศึกษา

คุณภาพชีวิตในการทำงานและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของ
พนักงานเทศบาลเมืองชุมพร อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร
QUALITY OF WORK LIFE AND MOTIVATION AFFECTING
ENGAGEMENT OF CHUMPHON MUNICIPALITY EMPLOYEES
MUANG DISTRICT CHUMPHON PROVINCE

ชื่อนักศึกษา

อาทิตยา เทพศิริ

รหัสประจำตัว

62205032

ปริญญา

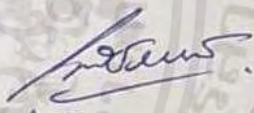

บริหารธุรกิจบัณฑิต

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มัลลิกา สุนงกฎ

อาจารย์ผู้ควบคุมสหกิจศึกษา	ลายมือชื่อ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มัลลิกา สุนงกฎ	มัลลิกา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เพ็ชรภรณ์ ชัชวาลชาญชนกิจ	
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชัญญาภัค หล้าแหล่ง	

วัน/เดือน/ปีที่สอบ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566 เวลา 09.00 – 16.00 น.

สถานที่สอบ ณ ห้อง 208 อาคารสำนักวิชา

เห็นชอบ/รับรอง



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วาเชระ ศิลป์เสวตร์)

ประธานหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต

วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

วันที่ 3 เดือน 11 พ.ศ. 66

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หนังสือส่งรายงานการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา

เรื่อง ขอส่งรายงานการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา

เรียน อาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา สาขาบริหารธุรกิจ

ตามที่ข้าพเจ้า นางสาวอาทิตยา เทพศิริ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ได้ปฏิบัติงานสหกิจศึกษาระหว่างวันที่ 1 สิงหาคม 2565 ถึง วันที่ 30 พฤศจิกายน 2565 ในตำแหน่งนักศึกษาสหกิจ แผนกกองสวัสดิการสังคม ณ สำนักงานเทศบาลเมืองชุมพร และได้รับมอบหมายจากเจ้าหน้าที่ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา ให้ศึกษาและจัดทำรายงานเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร

บัดนี้ การปฏิบัติงานสหกิจศึกษาได้เสร็จสิ้นลงแล้ว จึงขอส่งรายงานการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา ดังกล่าวมาพร้อม จำนวน 1 เล่ม เพื่อให้เกิดความครบถ้วนถูกต้องตามเงื่อนไข และกฎเกณฑ์ของหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวอาทิตยา เทพศิริ
นักศึกษาสหกิจศึกษา
สาขาบริหารธุรกิจ

หัวข้อสหกิจศึกษา	คุณภาพชีวิตในการทำงานและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร
ชื่อ-สกุล	นางสาวอาทิตยา เทพศิริ
รหัสนักศึกษา	62205032
ปริญญา	บริหารธุรกิจบัณฑิต
สาขา	บริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา	2565
อาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มัลลิกา สุปงกฏ

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยแรงจูงใจ 2. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร 3. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร โดยได้ศึกษาจากพนักงานที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองชุมพร จำนวน 450 คน และได้ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างจำนวน 212 คน โดยใช้สูตรของ Taro Yamane การศึกษาครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ และหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น ได้เท่ากับ 0.98 ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุอยู่ในช่วง 20 - 30 ปี มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีสถานภาพโสด มีระดับตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีความสำคัญที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง รองลงมา ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม รองลงมา ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน รองลงมา ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ตามลำดับ ปัจจัยแรงจูงใจ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีความสำคัญที่สุดคือ ด้านการได้รับการยอมรับ รองลงมา ด้านการได้รับความสำเร็จ รองลงมา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ รองลงมา ด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

Co-operative Topics	QUALITY OF WORK LIFE AND MOTIVATION AFFECTING ENGAGEMENT OF CHUMPHON MUNICIPALITY EMPLOYEES MUANG DISTRICT CHUMPHON PROVINCE
Student's Name	Ms.Atittaya Tepsiri
Student ID	62205032
Degree	Bachelor of Business Administration
Program	Business Administration
Year	2022
Co-operative Advisors	Assistant Professor Dr.Mallika Subongkod

Abstract

The objectives of this study are 1. To study the opinion level of factors of quality of working life and motivation factors. 2. To study the quality of life factors at work that affect the engagement of Chumphon municipal employees. 3. To study the motivational factors that affect the engagement of Chumphon municipal employees Muang District Chumphon Province. Studied from employees working in Chumphon municipality 450 people and it was designed to collect 212 respondents using the Taro Yamane formula. This study used questionnaires as a tool to collection of quality checked data and find a confidence coefficient equal to 0.98. The statistics used in the data analysis are descriptive statistics consisting of frequency, percentage, mean, standard deviation, and inferential statistics consisting of Pearson's correlation coefficient analysis and multiple regression coefficient. Analysis found that the majority of respondents were female, aged between 20 - 30 years, have a bachelor's degree or equivalent, have single status, have a general hiring staff position, average monthly income of 10,001 – 20,000 with a working life of less than 5 years. Quality of life factors at work have the highest level of opinion. The most important areas are progress and stability. Appropriate remuneration, followed by work participation, and potential development opportunities, respectively. Motivation factors have the highest level of opinion. The most important areas were recognition, followed by success, followed by job description, and responsibility, respectively, and hypothesis test results showed that motivation factors were statistically significant in relation to employee engagement by 0.05.

กิตติกรรมประกาศ

รายงานสหกิจศึกษาเล่มนี้สามารถลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์ในการให้คำปรึกษาคูแล แก่ไข ปรับปรุงและความช่วยเหลือจากทุกฝ่าย ซึ่งผู้ศึกษาขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มัลลิกา สุนงกฎ อาจารย์ที่ปรึกษารายงานสหกิจศึกษา ที่ชี้แนะแนวทางในการทำการศึกษให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้อง และได้เสียสละเวลาในการตรวจงานการศึกษา และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อีกทั้งยังดูแล เอาใจใส่ให้กำลังใจในการทำรายงานสหกิจศึกษาด้วยดีเสมอมา นอกจากนี้ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ชรภรณ์ ชัชวาลชาญชนกิจ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญัญญภัค หล้าแหล่ง อาจารย์ ดร.บิณิชา พุทธเกิด และอาจารย์ดร.กิตติ แก้วเขียว ผู้ทรงคุณวุฒิ ในการตรวจเครื่องมือที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และแนวทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อรายงานสหกิจฉบับนี้จนทำให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความสมบูรณ์

ขอบคุณนายศรีชัย วีระนรพานิช นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองชุมพร ที่ให้ความอนุเคราะห์นักศึกษาเข้าฝึกประสบการณ์สหกิจศึกษา ขอขอบคุณ นางลัดดาวัลย์ ธนาศรี เจ้าหน้าที่ธุรการชำนาญงาน และกราบขอพระคุณบิดา มารดา ที่เป็นกำลังใจผลักดันให้การศึกษาลุล่วงไปได้ด้วยดีพร้อมทั้งช่วยหาแนวทางในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยความรักและความเข้าใจเสมอ

สุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาขอขอบคุณประโยชน์ และความดีอันพึงมีคุณค่าจากรายงานสหกิจศึกษาเล่มนี้ ผู้ศึกษาขอมอบให้แก่ผู้มีพระคุณทุกท่านด้วยความเคารพยั้งที่ให้รายงานสหกิจศึกษาเล่มนี้สำเร็จลงได้ ตลอดจนครูบาอาจารย์ทุกท่านซึ่งเป็นผู้มอบวิชาความรู้เป็นพื้นฐานที่สำคัญยิ่งแก่ผู้ศึกษา หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้ศึกษาขออภัยไว้ ณ ที่นี้

อาทิตยา เทพศิริ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VII
สารบัญภาพ.....	IX
ส่วนที่ 1 รายงานการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา	
1.1 บทนำ	2
1.2 การปฏิบัติงาน	4
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	6
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	7
1.3 ประโยชน์ของการศึกษา.....	7
1.4 ขอบเขตของการศึกษา.....	7
1.5 สมมติฐานการศึกษา.....	8
1.6 กรอบแนวคิดการศึกษา.....	9
1.7 นิยามศัพท์.....	10
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	12
2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	14
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน.....	17
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์.....	19
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	20
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการศึกษา	
3.1 การออกแบบการศึกษา.....	36

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา.....	36
3.3 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง.....	37
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	37
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	40
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	40
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมือง ชุมพร อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร.....	42
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามปัจจัย คุณภาพชีวิตในการทำงานและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของ พนักงานเทศบาลเมืองชุมพร.....	43
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นในแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัย คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาล เมืองชุมพร.....	46
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นในแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัย แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร.....	51
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นในแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพัน ของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร.....	57
ส่วนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	63
ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....	68
บทที่ 5 สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการศึกษา.....	69
5.2 อภิปรายผล.....	73
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	74
บรรณานุกรม.....	76
ภาคผนวก.....	79

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	80
ภาคผนวก ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ และจดหมายต่าง ๆ.....	89
ภาคผนวก ค ค่าคุณภาพของแบบสอบถาม.....	96
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ทางสถิติ.....	106
ประวัติย่อผู้ศึกษา.....	144



สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.6	สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องที่ใช้ในการศึกษา.....	26
2.7	สรุปความสัมพันธ์ของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร.....	31
4.1	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ.....	43
4.2	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ.....	43
4.3	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	44
4.4	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ.....	44
4.5	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับตำแหน่ง.....	45
4.6	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	45
4.7	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงาน.....	46
4.8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยคุณภาพชีวิตใน การทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร.....	46
4.9	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม.....	47
4.10	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน.....	48
4.11	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของด้านความก้าวหน้าในงาน.....	49
4.12	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ.....	50
4.13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผล ต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร.....	51

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4.14	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของด้านการได้รับการยอมรับ.....	52
4.15	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของด้านความรับผิดชอบ.....	53
4.16	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของด้านการได้รับความสำเร็จ.....	55
4.17	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....	56
4.18	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของความผูกพันของ พนักงานเทศบาลเมืองชุมพร.....	57
4.19	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร.....	58
4.20	ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของด้านความเชื่อมั่นในค่านิยมของ องค์กร.....	59
4.21	ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วน หนึ่งในองค์กร.....	60
4.22	ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของด้านความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐาน ทางสังคม.....	62
4.23	แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ศึกษาทั้งหมด.....	63
4.24	การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผล ต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร.....	64
4.25	การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของปัจจัยแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อความผูกพันของ พนักงานเทศบาลเมืองชุมพร.....	66
4.26	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	68

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	ภาพสถานประกอบการ.....	2
1.2	กรอบแนวคิดการศึกษา.....	9





รายงานการปฏิบัติงานการฝึกงาน
ภาคเรียนที่ 1/2565
สำนักงานเทศบาลเมืองชุมพร
ฝ่ายธุรการ แผนกกองสวัสดิการสังคม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทนำ



ภาพที่ 1.1 ภาพสถานประกอบการ

ชื่อและสถานที่ตั้งของสถานประกอบการ

ชื่อ สำนักงานเทศบาลเมืองชุมพร

ที่อยู่ 333 ถนนปรมินทรมรรคา ตำบลท่าตะเภา อำเภอเมือง ชุมพร 86000

สำนักงานเทศบาลเมืองชุมพร เป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งหนึ่งของตำบลท่าตะเภา อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร มีหน้าที่ในการให้บริการต่าง ๆ เช่น การรับชำระภาษีป้าย ภาษีโรงเรือน และที่ดิน ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง การรับจดทะเบียนพาณิชย์ เป็นต้น ภายในเทศบาลประกอบไปด้วยแผนกงาน 7 แผนก ได้แก่ กองคลัง กองช่าง สำนักงานปลัดเทศบาล กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา กองยุทธศาสตร์ และงบประมาณ กองสวัสดิการสังคม โดยเทศบาลเมืองชุมพร บริหารงานในรูปแบบนายกเทศมนตรี โดยได้มีการเลือกหัวหน้าองค์กรมาจากการเลือกตั้งโดยตรง นั่นก็คือ นายกเทศมนตรี

วิสัยทัศน์และพันธกิจ

วิสัยทัศน์

ชุมพรเมืองน่าอยู่ สังคมอยู่ดีมีสุข คุณภาพชีวิตที่ดี

พันธกิจ

1. พัฒนาระบบการบริการสาธารณูปโภค สาธารณูปการ รวมถึงการคมนาคมขนส่งให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้อย่างครอบคลุมทั่วถึง และเพียงพอกับความต้องการของประชาชน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. อนุรักษ์ และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างประหยัด และคุ้มค่าสอดคล้องกับศักยภาพการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

3. พัฒนา และเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจชุมชนท้องถิ่น ด้วยการสร้างรายได้จากภูมิปัญญาท้องถิ่น สร้างสินค้าที่เป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่น

4. ประสานกับรัฐบาล จังหวัดเพื่อให้ได้งบประมาณอย่างเป็นสัดส่วน และเป็นธรรม

5. พัฒนาศักยภาพของคน และชุมชนให้เข้มแข็ง สามารถพึ่งพาตนเองได้

ตำแหน่งและลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ

ตำแหน่ง นักศึกษาฝึกสหกิจงานธุรการกองสวัสดิการสังคม

ลักษณะงาน ลงรับหนังสือภายใน และหนังสือภายนอก ออกหนังสือส่งภายใน และภายนอก ลงพื้นที่ในเขตเทศบาลเมืองชุมพร รับลงทะเบียนสวัสดิการต่างๆในระบบ

บุคลากรที่ปรึกษาและตำแหน่งของบุคลากรที่ปรึกษา

นางลัดดาวัลย์ ธนาศรี ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ธุรการชำนาญงาน

ระยะเวลาปฏิบัติงาน

1 สิงหาคม จนถึง 30 พฤศจิกายน พ.ศ. 2565

วัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน

1. เพื่อเรียนรู้การปรับตัวในด้านของความรับผิดชอบต่อหน้าที่ในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อเตรียมความพร้อมในการสร้างประสบการณ์ให้พร้อมในการเข้าสู่การทำงานจริง
3. เพื่อเรียนรู้ในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานในสังคมการทำงาน

ผลที่คาดว่าจะได้รับจากการปฏิบัติงาน

1. สามารถนำความรู้ ความสามารถ และทักษะจากการปฏิบัติงานไปใช้ในการทำงานในสถานที่ประกอบการจริงได้
2. ได้รับประสบการณ์ชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้น
3. สามารถพัฒนาตนเองในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้
4. ได้ฝึกตนเองให้มีความมั่นใจในการทำงานต่อหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายได้มากขึ้น
5. เข้าใจหลักการการทำงานมากขึ้น มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การปฏิบัติงาน

เดือนสิงหาคม – เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2565

รายละเอียดงานที่ได้รับมอบหมายหลัก	ปัญหาที่พบเจอ/วิธีการแก้ไข	ประโยชน์ที่ได้รับ
<p>เดือนสิงหาคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - เรียนรู้งานเกี่ยวกับระบบการทำงานของเทศบาลและฝ่ายสวัสดิการสังคม - ลงรับเอกสารหนังสือภายในและภายนอกที่ส่งมายังกองสวัสดิการสังคม 	<p><u>ปัญหาที่พบเจอ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - การปฏิบัติงานที่ยังไม่ถูกต้องบ่อยครั้ง <p><u>วิธีการแก้ไข</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดบันทึกในข้อผิดพลาดหรือสิ่งที่ยังทำไม่ถูกต้อง - สอบถามรุ่นพี่ในหน่วยงานและทำความเข้าใจให้มากขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> - ได้รับความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ - เกี่ยวกับการทำงานในองค์กร
<p>เดือนกันยายน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ลงพื้นที่ในเขตเทศบาลเมืองชุมพร - ลงรับหนังสือเอกสารหนังสือภายในและภายนอกที่ส่งมายังกองสวัสดิการสังคม 	<p><u>ปัญหาที่พบเจอ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - การลงพื้นที่ในการแจ้งข่าวสารอาจจะไม่เจอชาวบ้าน ทำให้แจ้งข่าวสารได้ไม่ทั่วถึง <p><u>วิธีการแก้ไข</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - หาช่องทางในการติดต่อและแจ้งข่าวสาร 	<ul style="list-style-type: none"> - ได้พัฒนาการทำงานของตนเอง - ให้มีคิดและแก้ปัญหาให้ถูกวิธี
<p>เดือนตุลาคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ลงพื้นที่ในเขตเทศบาลเมืองชุมพร - ลงรับหนังสือเอกสารหนังสือภายในและภายนอกที่ส่งมายังกองสวัสดิการสังคม - ลงข้อมูลของประชาชนที่เข้ามาติดต่อรับบริการ 	<p><u>ปัญหาที่พบเจอ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - การทำงานที่ยังผิดพลาดบ่อยครั้ง <p><u>วิธีการแก้ไข</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดบันทึกคำสอนของพี่เลี้ยงและนำมาปรับปรุงให้ดีขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> - สามารถปรับตัวให้เข้ากับองค์กรได้ดีขึ้น
<p>เดือนพฤศจิกายน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ลงรับหนังสือเอกสารหนังสือภายในและภายนอกที่ส่งมายังกองสวัสดิการสังคม - ลงพื้นที่ในเขตเทศบาลเมืองชุมพร - รับลงทะเบียนสวัสดิการต่างๆในระบบ 	<p><u>ปัญหาที่พบเจอ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการลงทะเบียนผิดพลาด <p><u>วิธีการแก้ไข</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - รับคำแนะนำจากพี่เลี้ยงและรีบแก้ไข <p>ปัญหา</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ได้เข้าใจรูปแบบการทำงานเพิ่มมากขึ้น - สามารถรับมือกับปัญหาได้ดีขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



หัวข้อรายงานการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา

เรื่อง

คุณภาพชีวิตในการทำงานและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาล

เมืองชุมพร อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรม เพื่อพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน ที่เรียกว่า Thailand 4.0 ระบบราชการก็ต้องมีการปรับเปลี่ยน เพื่อสอดรับ และส่งเสริมในการขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาล และสามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับทิศทางการ บริหารประเทศ ซึ่งมีผลกระทบกับการบริหารจัดการภายในองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน และการ จัดการ (Management) คนถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญกว่าทรัพยากรอื่นๆ เพราะว่าทุกองค์กรถึงจะ มีทรัพยากรทุกด้าน แต่ขาดคนที่มีความรู้ ความสามารถ ก็ไม่สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จ มีการเจริญเติบโตสูง ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรใดขาดคนที่มีประสิทธิภาพ หน่วยงานนั้นย่อมประสบปัญหา องค์กรจะต้องคำนึงในการพัฒนาคนและพัฒนาองค์กร เพื่อให้คนเกิด ความจงรักภักดีต่อองค์กร และมุ่งมั่นทำงานอย่างเต็มความสามารถ

การสร้างคนผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นสิ่งสำคัญมาก วราญา วงศ์ตันฮวด (2560) กล่าวว่า เมื่อบุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรแล้วก็จะเกิดให้เกิดแรงผลักดัน และมีแรงจูงใจในการทำงาน บุคลากรอยากจะทำงานร่วมกับองค์กรต่อไปอย่างยาวนาน พร้อมส่งให้ผลงานออกมาได้ดีเพราะล้วน ทำด้วยความเต็มใจ และได้มององค์กรเป็นเปรียบเสมือนบ้านและครอบครัวของตนเอง ดังนั้นความ ผูกพันต่อองค์กรถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารภายในองค์กรทั้งในภาคธุรกิจเอกชน หรือ แม้กระทั่งในหน่วยงานภาครัฐเองเพราะความสำเร็จ หรือประสิทธิภาพขององค์กรนั้นย่อมขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรเป็นสำคัญ และในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องหาวิธีการที่จะเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความผูกพันในการ ปฏิบัติงานหากบุคลากรในองค์กรไม่เกิดความผูกพันในการปฏิบัติงานแล้วนั้นก็ส่งผลให้บุคลากรเกิด การขาดงาน และลาออกจากงานในที่สุด

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง จึงมีความ จำเป็นที่องค์กรจะต้องหาแนวทาง และวิธีการที่จะทำให้พนักงานขององค์กรมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ พร้อมจะทุ่มเทเสียสละ ไม่คิดที่จะลาออก ผู้วิจัยจึงมี ความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของ พนักงานเทศบาลเมืองชุมพร เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ และรักษาพนักงานที่มีคุณค่าไว้ โดยนำ ข้อมูลที่ได้เสนอผู้บริหาร เพื่อใช้พิจารณาในการหามาตรการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อ องค์กรมากยิ่งขึ้น อันเป็นประโยชน์ต่อการบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยแรงจูงใจ

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร

1.2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร

1.3 ประโยชน์ของการศึกษา

1.3.1 เพื่อให้องค์กรใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาองค์กร ให้เกิดประสิทธิภาพ และให้ตรงต่อความคิดเห็นของพนักงานให้มากยิ่งขึ้น

1.3.2 เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร

1.3.3 เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร

1.4 ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพรไว้ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.4.1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง และด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ

2. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับความสำเร็จ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

1.4.1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นในค่านิยมขององค์กร ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร และด้านความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองชุมพร จำนวน 450 คน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้เฉพาะในเขตพื้นที่เทศบาลเมือง
ชุมพร อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร

1.4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการศึกษาและรวบรวมเอกสาร ข้อมูลต่างๆ ตลอดจน
ดำเนินการเก็บข้อมูลและประมวลผล โดยใช้เวลาในการศึกษาครั้งนี้คือ 1 สิงหาคม 2565 – 30
พฤศจิกายน 2565

1.5 สมมติฐานการศึกษา

การศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน
เทศบาลเมืองชุมพร อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร มีการกำหนดสมมติฐานในการวิจัยดังนี้

สมมติฐานที่ 1a ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ที่ส่งผลต่อ
ความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร

สมมติฐานที่ 1b ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีส่วนร่วม ที่ส่งผลต่อความผูกพัน
ของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร

สมมติฐานที่ 1c ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านก้าวหน้าและมั่นคง ที่ส่งผลต่อความ
ผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร

สมมติฐานที่ 1d ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ที่ส่งผล
ต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร

สมมติฐานที่ 2a ปัจจัยแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับ ที่ส่งผลต่อความผูกพันของ
พนักงานเทศบาลเมืองชุมพร

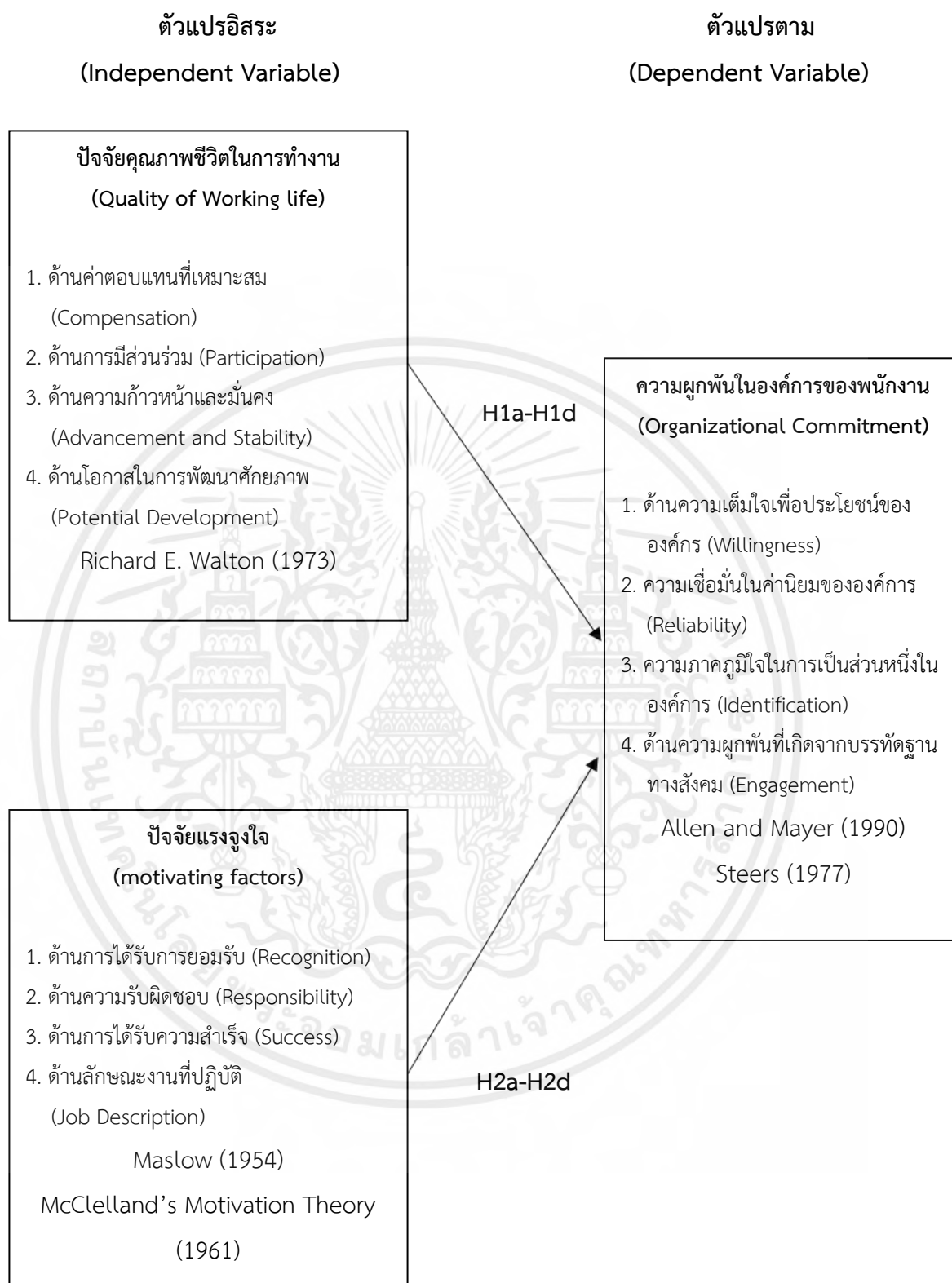
สมมติฐานที่ 2b ปัจจัยแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ ที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน
เทศบาลเมืองชุมพร

สมมติฐานที่ 2c ปัจจัยแรงจูงใจด้านการได้รับความสำเร็จ ที่ส่งผลต่อความผูกพันของ
พนักงานเทศบาลเมืองชุมพร

สมมติฐานที่ 2d ปัจจัยแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน
เทศบาลเมืองชุมพร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.6 กรอบแนวคิดการศึกษา



ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดของการศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.7 นิยามคำศัพท์

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคง และความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน

ค่าตอบแทนที่เหมาะสม หมายถึง เงินเดือน หรือผลประโยชน์ที่พนักงานได้รับจากการทำงาน มีความเพียงพอสอดคล้องกับสภาพการทางเศรษฐกิจค่าครองชีพ ภาวะเงินเฟ้อ และเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ

การมีส่วนร่วม หมายถึง การแสดงออก หรือกระทำการใดๆ กับกิจกรรมตลอดจนงานต่างๆ ขององค์กร ความยินดีในการกระทำ หรือร่วมมือ การมีส่วนร่วมกับองค์กรที่ตื้นเขินย่อมเกิดจากความพึงพอใจ เมื่อเกิดความพึงพอใจก็จะนำไปสู่การมีส่วนร่วมตลอดจนความผูกพันกับองค์กร

ความก้าวหน้าและมั่นคง หมายถึง สภาพการทำงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจว่าตนเอง จะสามารถประกอบอาชีพนั้นได้ตามระยะเวลาที่กำหนด หรือตรงกับความต้องการพร้อมกับสวัสดิการต่างๆ ที่สร้างความพึงพอใจให้กับตนเอง

โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การนำเอาความสามารถที่ซ่อนเร้นภายในร่างกายนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างมีกระบวนการ และพบว่าการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติของบุคลากรในองค์กร

แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการต่างๆทางร่างกาย และจิตใจถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้เกิดการแสดงออกทางพฤติกรรม เพื่อที่จะก่อให้เกิดจุดมุ่งหมาย และเป้าหมายที่ต้องการ

การได้รับการยอมรับ หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อน และบุคคลทั่วไป ซึ่งการยอมรับบางครั้งอาจแสดงในรูปของการยกย่องชมเชย

ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่

การได้รับความสำเร็จ หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จอย่างดี

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความรู้สึกที่ดี และไม่ติดต่อกับลักษณะงานว่างงานนั้นเป็นงานที่จำเจ

ความผูกพันในองค์การของพนักงาน หมายถึง ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อองค์การ แสดงออกมาใน ลักษณะทางการพูด ทางความคิด ทางการแสดงออกทางพฤติกรรม ความจงรักภักดีที่จะคงอยู่ ความภาคภูมิใจ และเป็นส่วนหนึ่งในองค์การ

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกยึดมั่นกับองค์กร ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นส่วนร่วมในองค์กร เกิดจากการที่พนักงานได้รับประสบการณ์จากการทำกิจกรรมต่างๆ

ความเชื่อมั่นในค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรว่า มีความมั่นคง เชื่อถือได้ เป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป

ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กรที่มีชื่อเสียง และรับรู้ว่างค์กรได้ทำประโยชน์ต่อสังคม เพื่อเป็นการเพิ่มคุณค่าของอาชีพ และความรู้สึกภูมิใจในองค์กร

ความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม หมายถึง ความรู้สึกผูกพันของพนักงานที่เกิดจากหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือการเป็นหนี้บุญคุณต่อองค์กร เพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานอยู่ในองค์กรเป็นสิ่งที่ควรกระทำเพื่อความถูกต้องเหมาะสมในสังคม



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร และได้ศึกษาการใช้แนวคิด หลักทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา โดยมีหัวข้อต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ในการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีนักวิจัยและนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายและให้นิยามเกี่ยวกับความหมาย และแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ถือว่าเป็นสิ่งที่ยังสำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่า และมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้น สภาพแวดล้อม และบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสม และเอื้อต่อการทำงาน คือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร เช่น

1. ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร เนื่องจากการจัดการคุณภาพชีวิตในองค์กรทำให้องค์กรมีนโยบาย และการวางแผนด้านคุณภาพชีวิต มีการจัดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านลักษณะงาน บุคลากร และสภาพแวดล้อมที่ดีซึ่งส่งผลโดยตรง และอ้อมต่อการดำเนินงาน ส่งผลให้ผลผลิตภาพขององค์กรเพิ่มขึ้น
2. ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะความสามารถของตนเอง ไม่ว่าจะโดยการศึกษา ฝึกอบรมหรือการพัฒนาต่างเป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

Hackman & Suttle (1977 อ้างถึงใน อาริยา การดี, 2562) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่ตอบสนองความผาสุก และความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกๆ คนในองค์การ ไม่ว่าจะ เป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารงาน หรือเจ้าของบริษัท การมีคุณภาพชีวิตที่ดี นอกจากจะทำให้คนมีความพึงพอใจแล้ว ยังส่งผลต่อสภาพสังคม สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ ผลผลิตต่างๆ และที่สำคัญ คุณภาพชีวิตการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันในองค์การ ช่วยให้ อัตราการขาดงาน การลาออกและอุบัติเหตุลดลง

Guest (1982 อ้างถึงใน มารวย วิชาญยุทธนากุล, 2560) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ปฏิกริยาของปัจเจกบุคคลต่อการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับปัจเจกบุคคลอื่น เนื่องจากประสบการณ์ในการทำงาน นั่นคือ คุณภาพชีวิตการทำงานอาจหมายถึง ความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทน

หรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวกับองค์การ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล

Huse and Coming (1985 อ้างถึงใน เอกลักษณ์ ชุมภูชัย, 2561) อธิบายว่า คำว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ถูกนำมาใช้ครั้งแรกในปลายทศวรรษที่ 1960 เพื่อเน้นย้ำให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แย่ในขณะนั้น โดยที่ 15 ปีหลังจากที่แนวคิดนี้ได้รับการเผยแพร่ มีผู้ให้คำนิยาม

และนำไปใช้อย่างแพร่หลายจนทำให้ความหมาย และแนวคิดได้รับการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมาก ในปัจจุบันคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึงการบรรลุเป้าหมายสมปรารถนาของพนักงาน และประสิทธิผลขององค์การในเวลาเดียวกัน ในมิตินี้คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงมักถูกนำไปใช้รวมกันกับผลิตภาพ (Productivity) แต่คุณภาพชีวิตในการทำงานครอบคลุมถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสำคัญ ด้วย

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Kossen (2002) กล่าวว่าสิ่งที่จะทำให้เกิด คุณภาพชีวิตในการทำงานได้แก่

1. การเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน (Job enrichment) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการยอมรับประสบผลสำเร็จ และเจริญก้าวหน้า
2. เพิ่มปริมาณงาน ทั้งในเรื่องการขยายงาน และเพิ่มความรับผิดชอบ (Getting loaded vertically horizontally) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. สร้างสรรค์งาน (Creating whole job) การสร้างสรรค์งานให้หลากหลายมากขึ้นจะทำให้สนองความต้องการได้ และหากพนักงานมีโอกาสที่จะใช้ความคิด และทักษะที่มีอยู่จะทำให้เกิดความพึงพอใจ และภูมิใจในตนเอง

4. มีการหมุนเวียนงานฝึกอบรมข้ามสายงาน และใช้ทักษะหลากหลาย (Rotating Job, Cross – training and multi – skilling) จะช่วยทำให้พนักงานได้เรียนรู้มากขึ้น สามารถโอนย้ายข้ามสายงานได้ และโอกาสที่จะได้ใช้ทักษะมากขึ้น

5. เปลี่ยนงานที่น่าเบื่อไปสู่งานที่ถูกต้องใจ (Do two “dulls” equal enrichment) จะทำให้เกิดความน่าสนใจ และพึงพอใจมากขึ้น โดยอาศัยวิธีการเพิ่มคุณค่า และความรับผิดชอบในงาน

6. ให้การชมเชย และการยอมรับ (A liberal lacing of praise and recognition) จะทำให้เกิดความน่าสนใจ และพึงพอใจมากขึ้น โดยอาศัยวิธีการเพิ่มคุณค่า และความรับผิดชอบในงาน

7. การให้ค่าตอบแทนที่ดี (Providing well pay) อาจจะมีการเตรียมรางวัลสำหรับผู้ที่มี ประพฤติปฏิบัติตนดีจะเป็นแรงสนับสนุนให้ผู้มีที่ขาดงาน และมาทำงานสายปฏิบัติตนใหม่

8. สร้างความรับผิดชอบในงาน (Building responsibility into job) เปิดโอกาสให้พนักงาน ได้ตัดสินใจอย่างอิสระในงานที่มีความสำคัญ

9. มีสถานที่เลี้ยงเด็กสำหรับลูกพนักงาน (Providing child care for employees ‘children) จะเป็นการช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน และยังช่วยให้ลดการขาดงาน หรือการมาทำงานสายของพนักงานได้

10. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน (Modifying work environment) เช่น สร้าง บรรยากาศการทำงานเป็นทีมส่งเสริมให้มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานโดยการเปิดเพลงมีเวลาพัก

มีการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ มีโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ (Providing wellness program) เพื่อให้ ร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ แล้วจะทำให้เกิดผลดีต่อตัวพนักงานเอง และต่องานที่ทำช่วยลดความเครียด ลดภาวะของการเป็นโรคหัวใจ และทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ในการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ มีนักวิจัยและนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายและให้นิยามเกี่ยวกับความหมาย และทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ ดังนี้

2.2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

เรื่องของแรงจูงใจได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษามาเป็นระยะหนึ่งแล้ว ดังนั้น ความหมายและทฤษฎีเรื่องแรงจูงใจจึงแตกต่างกันออกไป ตามความสนใจ และทักษะของแต่ละท่านดังต่อไปนี้

กิจจา บานซึน (2560) กล่าวว่า การจูงใจมีอิทธิพลต่อผลผลิต ผลผลิตของงานจะมีคุณภาพดี มีปริมาณมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่ และไม่ใช่เรื่องง่ายในการจูงใจพนักงาน เพราะพนักงานตอบสนองต่องาน และวิธีการขององค์กรแตกต่างกัน การจูงใจพนักงานจึงมีความสำคัญ สรุปได้ดังนี้

1. พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำ หรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใดๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง และกระตือรือร้นจนสำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าขาม เย็นขาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปแต่ละวัน

2. ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานมากที่สุด ไม่ท้อถอยหรือละความพยายาม แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีมักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

3. การเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงาน หรือวิธีการทำงานในบางครั้งก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่า หรือประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อดีนรน เพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใดๆ หากไม่สำเร็จ บุคคลก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาด และพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิม

4. บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จัดว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work Ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ และมีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิด และทำในสิ่งที่ไม่ดี

ณัฐพันธ์ เชนรันทน์ (2560) กล่าวว่าแรงจูงใจ เป็นกลไกสำคัญในการกระตุ้นพลังที่มีอยู่ภายในตัวบุคคลให้กระทำกิจกรรม หรือให้มีความต้องการในการปฏิบัติงาน และทุ่มเทการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และประสบความสำเร็จ โดยถูกกระตุ้นด้วยสิ่งเร้า หรือปัจจัยจูงใจต่าง ๆ เช่น เงินเดือนค่าตอบแทน การบังคับบัญชา การได้รับการยกย่อง ยอมรับนับถือ ความเหมาะสมในปริมาณงานและปัจจัยอื่น ๆ เพื่อให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานแสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่จะเป็นพลังผลักดันให้นำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย

Truss, Alfes และ Gill (2010 อ้างถึงใน รณฤทธิ์ ลิขมนังศุ, 2560) กล่าวถึงการจูงใจ คือแรงกระตุ้นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งทำให้เกิดความกระตือรือร้น สนุกกับการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยหลักการและกระบวนการที่ตอบโต้กับลูกน้องหรือหัวหน้างาน

2.2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1954) มีแนวคิดที่ว่า ความต้องการของบุคคลจะพัฒนาอย่างต่อเนื่องจากความต้องการระดับต่ำสู่ความต้องการระดับสูงขึ้นไปเรื่อยๆ Maslow จึงจัดลำดับความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ประการดังนี้

1) ความต้องการทางกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นมูลฐานในสิ่งจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต ได้แก่ ปัจจัยสี่ ประกอบด้วยอาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค

2) ความต้องการความมั่นคง และความปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการที่ต่อเนื่องหลังจากความต้องการทางกายได้รับการบำบัดเพียงพอ ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัยก็จะเข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมของมนุษย์ คือ บุคคลย่อมมีความปรารถนาที่จะได้รับความคุ้มครองให้พ้นจากภัยอันตรายต่างๆ ที่จะมีต่อตัวเอง

3) ความต้องการพวกพ้อง (Belonging needs) คือความต้องการที่จะมีส่วนร่วมและได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น ตลอดจนต้องการความเป็นมิตร และความรักจากเพื่อนร่วมงานด้วย

4) ความต้องการเกียรติยศ และชื่อเสียง (Esteem needs) เป็นความต้องการในระดับที่สูงกว่าความต้องการ 3 ประการแรก เป็นความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย รวมถึงความต้องการความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนความมีอิสระ และเสรีภาพ เป็นต้น

5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดที่ต้องการจะแสดงความสามารถของตนให้ปรากฏเป็นผลสำเร็จอันสมบูรณ์แบบ เป็นความต้องการที่จะประสบความสำเร็จตามแนวคิดของตนเอง กล่าวคือ นึกอยากได้สิ่งใดก็มีความสามารถที่จะแสวงหาสิ่งนั้นมาตอบสนองความต้องการได้

McClelland's (1961) ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ ทฤษฎีนี้เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จมีได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงานหมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุด และทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้เมื่อตอนทำอะไรรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์การใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรือง และเติบโตเร็ว ซึ่งได้อธิบายถึงความต้องการ 3 อย่าง ที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน คือ

1. ความต้องการความสำเร็จในการทำงาน (Needs for Achievement) จึงทำให้เกิดพลังขับเคลื่อนให้เกิดความมุ่งมั่น ทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มที่ ได้มาตรฐานคุณภาพงานสูงสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ดี พนักงานมีความต้องการความสำเร็จในการทำงานที่สูงจะมีความมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จเพื่อความต้องการของเขาด้วย มิใช่เพียงเพราะผลตอบแทนที่ได้รับจากผลสำเร็จของงานเพียงเท่านั้น

2. ความต้องการอำนาจ (Needs for Power) คือ ความต้องการอำนาจหรือการมีอิทธิพลที่สามารถควบคุมพฤติกรรมผู้อื่นได้ หรือสามารถจูงใจให้ผู้อื่นมีพฤติกรรมตามที่ตนเองต้องการ ซึ่งแยกออกเป็น ความต้องการอำนาจส่วนตัว (Personal Power) เพื่อสนองกิเลสหรืออิทธิพลส่วนตัว และความต้องการมีอำนาจในสังคม (Social Power) ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ผู้ที่มีความต้องการอำนาจทางสังคมจึงชอบทำงานด้านบริหาร เพื่อที่จะสามารถควบคุมจูงใจผู้อื่น และมีความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับ และชื่นชม

3. ความต้องการมิตรไมตรี (Needs for Affiliation) เป็นความต้องการเพื่อน และมนุษย์สัมพันธ์บุคคลที่ต้องการมีมิตรไมตรีสูง จึงชอบทำงานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

จากทฤษฎีความต้องการ 3 อย่างของแมคคลีแลนด์ทำให้สรุปได้ว่า ความต้องการทั้ง 3 อย่างที่กล่าวมาข้างต้นนั้นมีความต้องการที่แตกต่างกันออกไป โดยความต้องการความสำเร็จในการทำงานและความต้องการอำนาจเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการทำงานในองค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างยิ่ง เพราะพนักงานที่มีความต้องการดังกล่าวมักจะต้องมีความพยายาม มีความมุ่งมั่นที่จะต้องทำงานที่ตนเองได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งจะส่งผลดี และเป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานในองค์กรได้รับการตอบสนองความต้องการอย่างสมบูรณ์ทั้ง 3 อย่างนั้นแล้วก็จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้องค์กรสามารถบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน

ในการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน มีนักวิจัยและนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายและให้นิยามเกี่ยวกับความหมาย และแนวคิดเกี่ยวกับประสบการณ์ทำงาน ดังนี้

2.3.1 ความหมายของความผูกพันในองค์กรของพนักงาน

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการดำเนินกิจการขององค์กร หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงแล้วย่อมนำพาให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ ผู้วิจัยและสถาบันต่าง ได้ให้นิยามและความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

ศศิวิมล ทูมวัน (2560) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้ ทัศนคติ ความจงรักภักดีของบุคคล และพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงต่อองค์กรที่ตนอยู่ โดยยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร เต็มใจที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร และต้องการอยู่กับองค์กรตลอดไป

ศรีธนา บุญญเศรษฐ์ (2560) กล่าวว่า ความผูกพันของพนักงาน เป็นความรู้สึกดี ๆ ของพนักงานที่มีต่องาน และองค์กรจนทำให้พนักงานทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลที่ดีขึ้นแก่องค์กร และส่งผลให้องค์กรเป็นองค์กรที่คนทั่วไปอยากเข้ามาร่วมงานด้วย

2.3.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร จากการทบทวนวรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามรายละเอียดของแนวคิด ดังนี้

Allen and Meyer (1990 อ้างถึงใน ทองพิน ชันอาสา, 2561) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรโดยพิจารณาว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นแสดงออกมาใน 3 ลักษณะ ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึก ความผูกพันด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม ซึ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน คือ

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรู้สึก (Affective Commitment) คือ การรับรู้ลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน และทักษะในการทำงานที่หลากหลาย การรู้สึกรู้สึกว่าองค์กรสามารถไว้วางใจได้ การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารปฏิบัติการของผู้บังคับบัญชาที่แสดงต่อพนักงานจนแสดงออกเป็นความรู้สึกผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเท และอุทิศตนให้กับองค์กร

2. ปัจจัยที่ ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง (Continuance Commitment) ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพ ความตั้งใจลาออก และการรับรู้โดยการเปรียบเทียบงานของตนกับงานอื่น ๆ เกิดจากการคิดค้นงานของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้แก่องค์กร แสดงออกในรูปความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

3. ปัจจัยที่ ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) ได้แก่ ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพาองค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหาร และสิ่งที่ได้รับจากการทำงาน เช่น อำนาจการตัดสินใจ เป็นต้น ความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนสิ่งที่คุณค่าที่ได้รับจากองค์กรแสดงออกมาในรูปความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นสาเหตุให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรใน 3 ลักษณะที่กล่าวมาข้างต้น สามารถอธิบายได้ ดังนี้

1. ความผูกพันด้านจิตใจ เกิดจากปัจจัย 3 ประการ คือ คุณลักษณะของบุคคลคุณลักษณะของงาน และประสบการณ์ในการทำงาน

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่เกิดจากปัจจัย 2 ประการ คือ ความมากน้อยในการลงทุนไปกับองค์กร และทางเลือกที่มีหากคิดจะลาออกจากองค์กร

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เกิดจากปัจจัยด้านประสบการณ์ของบุคคลทั้งก่อนและหลังเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กร ได้แก่ การได้รับการอบรมสั่งสอนจากครอบครัวกระบวนการหล่อหลอมกลมกล่อมมาจากองค์กร

Steers (1977 อ้างถึงใน สายธาร ทองอร่าม, 2560) แสดงแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นลักษณะของความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งมี 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ความเชื่อมั่น และการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร คือมีความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรพนักงานมีการยอมรับแนวทางปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีค่านิยมที่สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับองค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร คือมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร การใช้ความสามารถความพยายามของพนักงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้กิจการขององค์กรประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ความต้องการอย่างเด็ดเดี่ยวที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป หมายถึงความต้องการของพนักงานที่มีความสมัครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานให้กับองค์กรและมีความคิดที่จะลาออกไปอยู่องค์กรอื่น

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

2.4.1 ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

Harvey and Bowin (1996 อ้างอิงใน เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, 2560) ให้คำนิยามการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า คือ การบริหารกิจการที่ดำเนินการดึงดูด (Attract) พัฒนา (Develop) และบำรุงรักษา (Maintain) กำลังคนให้ปฏิบัติงานได้สูง (High Performing Workforce) รวมไปถึงการมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศขององค์กร (Corporate Excellence) โดยการผสมผสานความต้องการความเจริญรุ่งเรือง และการพัฒนาของบุคคลตามเป้าหมายของ

องค์กรจากความหมายที่กล่าวมาเบื้องต้น สรุปได้ว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management : HRM) หมายถึง กระบวนการบริหารบุคคลในองค์กร ซึ่งช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงาน รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2.4.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

Mondy, Noe & Premeaux (1999) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) หมายถึง การปฏิบัติงาน และนโยบายในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรือเป็นกิจกรรมการออกแบบเพื่อสร้างความร่วมมือกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร กิจกรรมทรัพยากรมนุษย์มีดังนี้

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning) เป็นกระบวนการสำรวจความต้องการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ได้จำนวนพนักงานที่มีทักษะที่ต้องการ และสามารถจัดหาได้เมื่อจำเป็นต้องใช้ ซึ่งในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีการออกแบบงาน และวิเคราะห์งานก่อน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.1 การออกแบบงาน (Job Design) เป็นกระบวนการกำหนดโครงสร้างงานและการออกแบบกิจกรรมการทำงานเฉพาะอย่างของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

1.2 การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) เป็นกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์และแยกแยะข้อมูลเกี่ยวกับงาน เป็นกระบวนการที่มีระบบในการกำหนดทักษะหน้าที่ และความรู้ที่ต้องการสำหรับงานใดงานหนึ่งขององค์การ

2. การสรรหาบุคลากร (Recruitment) เป็นกลุ่มกิจกรรมขององค์การซึ่งใช้เพื่อจูงใจให้ผู้สมัครที่มีความสามารถ และมีทัศนคติที่องค์การต้องการมาสมัครในตำแหน่งที่เหมาะสมสำหรับองค์การเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

3. การคัดเลือก (Selection) เป็นกระบวนการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมที่สุดสำหรับองค์การและเหมาะสมกับตำแหน่งที่ต้องการโดยคัดเลือกจากกลุ่มผู้สมัคร

4. การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development)

4.1 การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการที่มีระบบเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมพนักงานให้มีทิศทาง ซึ่งสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การ หรือเป็นกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนรู้เกิดความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับงานในปัจจุบัน

4.2 การพัฒนา (Development) เป็นการจัดหาความรู้ การทำให้พนักงานมีความรู้มีการพัฒนาในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปใช้ในปัจจุบันหรืออนาคต

5. ผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ๆ (Compensation and Benefits)

5.1 ผลตอบแทน (Compensation) เป็นรางวัลทั้งหมดที่พนักงานได้รับในการแลกเปลี่ยนกับงาน ประกอบด้วยค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส สิ่งจูงใจ และผลประโยชน์อื่น ๆ

5.2 ผลประโยชน์ (Benefits) เป็นรางวัลหรือส่วนเพิ่มที่พนักงานได้รับ ซึ่งเป็นผลจากการจ้างงาน และตำแหน่งภายในองค์การ เช่น การประกันชีวิตและสุขภาพ การท่องเที่ยว ค่ารักษาพยาบาล การแบ่งกำไร แผนการศึกษา การให้ส่วนลดเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ของบริษัทฯ เป็นต้น

6. ความปลอดภัยและสุขภาพ (Safety and Health)

6.1 ความปลอดภัย (Safety) เป็นความคุ้มครองพนักงานจากอุบัติเหตุในการทำงาน

6.2 สุขภาพ (Health) เป็นสภาพทางด้านร่างกาย จิตใจและสังคม

7. พนักงาน และแรงงานสัมพันธ์ (Employee and Labor relations) พนักงาน และแรงงานสัมพันธ์เป็นสิ่งแวดล้อมภายในที่ผู้บริหารต้องคำนึงอย่างยิ่ง เพราะงานจะสัมฤทธิ์ผลได้ก็มาจากพนักงานลูกจ้างนั่นเอง

8. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) เป็นกระบวนการประเมินพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโดยการวัด และเปรียบเทียบมาตรฐานที่กำหนดไว้ เช่น การบันทึกผลลัพธ์ และการติดต่อสื่อสารกลับไปยังพนักงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธิดารัตน์ สวณเศรษฐ์, ระพิน ชูชื่น และธนวิน ทองแพง (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยบูรพา” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ประกอบด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงานและประสบการณ์ทำงาน โดยในภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสบการณ์ทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวม และรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับต่ำถึงระดับปานกลาง

อนงค์ศิริ โรจนโสดม (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี” การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียน ศึกษาความสัมพันธ์และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียน ผลวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวม และรายได้อยู่ในระดับมาก ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยบรรยากาศองค์การโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กรณ์ธัญญ์ กิมศุก (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยสนับสนุนที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน และเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา และเตรียมพร้อมรับมือเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้กับองค์กรที่มีแผนเปลี่ยนระบบการทำงานเป็นแบบการทำงานที่บ้าน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน มีทั้งปัจจัยในกลุ่มแรงจูงใจ และปัจจัยสนับสนุน โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดคือ ความก้าวหน้าในงาน และโอกาสในการพัฒนา รองลงมาคือ ปัจจัยคุณภาพชีวิต ปัจจัยผลประโยชน์ตอบแทนรวม ปัจจัยการเป็นที่ยอมรับ และให้อำนาจ และปัจจัยความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ ส่วนปัจจัยสนับสนุนอย่างทรัพยากรในการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน สำหรับปัจจัยที่มีผลให้พนักงานแสดงออกถึงพฤติกรรมของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 3 พฤติกรรม อันได้แก่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1) การพูดเกี่ยวกับองค์กรในทางบวกต่อผู้ร่วมงาน และมีแนวโน้มไปสู่การพูดกับลูกค้ำขององค์กรในแง่บวก 2) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร และ 3) การใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถ และทำตามหน้าที่ให้ดีที่สุด มีความเป็นไปได้ที่จะช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อความสำเร็จทางธุรกิจขององค์กร ได้แก่ ความก้าวหน้าในงาน และโอกาสในการพัฒนา และปัจจัยคุณภาพชีวิตเท่านั้น

คิวคูล ยาคัลย (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล สามารถสรุปผลได้ดังนี้ จำแนกตามคุณลักษณะด้านอายุ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามคุณลักษณะด้านอายุราชการ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามคุณลักษณะด้านระดับชั้นยศ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความผูกพันด้านความรู้สึก และความผูกพันต่อเนื่องแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จำแนกตามคุณลักษณะด้าน ระดับการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามคุณลักษณะด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความผูกพันด้านความรู้สึก แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กร เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน

มณฑนา สังกะเทศ และชญานิกา ศรีวิชัย (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรตามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี” การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานความผูกพันต่อองค์กรตามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรตามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับกลาง ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล วิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้ และประโยชน์ตอบแทนกับความผูกพัน ต่อองค์กรด้านการมีความเต็มใจที่ให้ความพยายามอย่างสูงเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กรมี ความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

อรวรรณ เปรมธีรวัฒน์ชัย และศิณโสณ วิสิฐนิจิกิจา (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไทย จู รอง เอ็นจีเนียริ่ง จำกัด” การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานระดับความ ผูกพันต่อองค์กร เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรศึกษาจากพนักงานบริษัท ไทย จู รอง เอ็นจีเนียริ่ง จำกัด ผลวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ สำคัญมาก ความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ อายุ งาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน คุณภาพชีวิต การทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมมีระดับความสัมพันธ์สูงมากทิศทาง เดียวกันโดยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ระดับความสัมพันธ์สูงทิศทางเดียวกัน ได้แก่ ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง ในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านความอิสระจากงาน และด้านลักษณะการบริหารงาน

กวี โฉมเฉลา, มณฑิรา สีสลาประชากุล, นิธิพนธ์ สนิทเหลือ, นรรธสรพร เล็กสู และเฉลิมชาติ เมฆแดง (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ตั้ง ชุ่นฮวดผลิตภัณฑ์ จำกัด” การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยต่างในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาระดับความผูกพัน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน และเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ตั้งชุ่นฮวดผลิตภัณฑ์ จำกัด ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทั้ง 2 ด้านภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านปัจจัยค้ำจุน ตามลำดับ อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากร ทั้ง 3 ด้าน ภาพรวมอยู่ ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ องค์กร ตามลำดับ

ปฏิมากร ทิพลีศ (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร” วิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิก ศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม เมื่อจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจ ในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม และ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($X = 3.98$) และความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้าน กุดนาขาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($X = 4.19$) ผลเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของ สมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร เมื่อจำแนกตาม คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการเป็นสมาชิก พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับ การศึกษา และ สถานภาพสมรส พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน ในการปฏิบัติงาน ($\beta = .373$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\beta = .314$) ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ($\beta = .277$) ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ ($\beta = .190$) และด้านค่าตอบแทน และรายได้ ($\beta = .129$) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ $= .620$ โดยสามารถร่วมกันทำนายความ ผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 62.00 และแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของ สมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม ได้แก่ ศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม ควร เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ให้แก่สมาชิก ให้มีความมั่นใจในอนาคต การทำงานที่องค์กรแห่งนี้ โดยการสร้างแรงจูงใจ ทั้งในด้านค่าตอบแทน และโอกาสความก้าวหน้าใน การทำงาน รวมทั้งจัดสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งวัสดุอุปกรณ์ ที่มีคุณภาพ และปริมาณ ให้เหมาะสมเพียงพอกับการทำงาน

วัชร แยมชู (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่” วิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตร สำนักงานใหญ่ และ 2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร เพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรสำนักงานใหญ่กับปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ผลการวิจัย พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงาน ใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ อยู่ในระดับมากที่สุด อันดับแรกคือด้านความมั่นคง รองลงมาคือด้านสัมพันธภาพต่อเพื่อนร่วมงานด้านความก้าวหน้า และ ด้านการยอมรับนับถือ ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและอันดับสุดท้ายคือด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพสมรส และระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ฐิตาภรณ์ ทุทุมมา (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่าย บิวตี้แอนด์เซลส์ กรณีศึกษา บริษัท เซ็นทรัลเทรดดิ้ง จำกัด” วิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายบิวตี้แอนด์เซลส์ (Beauty & Sales) กรณีศึกษา บริษัทเซ็นทรัลเทรดดิ้ง จำกัด ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการทำงานที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความมั่นคงในงาน โดยมีระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และด้านความรับผิดชอบในงาน มีระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กรได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความมั่นคงในงาน มีระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านความมั่นคงในงาน มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 2.6 ตารางสรุปแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องที่ใช้ในการศึกษา

ชื่อผู้เขียน/ปี	แนวคิด ทฤษฎี/ชื่องานวิจัย	ข้อสรุป
Hackman and Suttle (1977)	การปรับปรุงชีวิตในที่ทำงาน พฤติกรรมแนวทาง วิทยาศาสตร์สู่การเปลี่ยนแปลง องค์กร	ความหมายของคุณภาพชีวิต ในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่ ตอบสนองความผาสุกและ ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ทุกๆ คนในองค์กร ไม่ว่าจะ เป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารงาน หรือเจ้าของ บริษัท
Guest (1979)	คุณภาพชีวิตการทำงาน : เรียนรู้ จากทาร์รีทาวน์	ความหมายของคุณภาพชีวิต ในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทั้งหลายของบุคคล เกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับ ผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ ในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมการทำงาน
Huse and Coming (1985)	การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลง องค์กร	ความหมายของคุณภาพชีวิต ในการทำงาน หมายถึง การ บรรลุเป้าหมายสมปรารถนา ของพนักงาน และประสิทธิผล ขององค์กรในเวลาเดียวกัน ในมิตินี้ คุณภาพชีวิตในการ ทำงานจึงมักถูกนำไปใช้รวมกัน กับผลผลิตภาพ
ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2560)	การจัดการทรัพยากรมนุษย์	การจูงใจเป็นบางสิ่งบางอย่างที่ อยู่ในตัวของแต่ละบุคคล ที่ก่อให้เกิดการกระทำ การ เคลื่อนไหว หรือมีการแสดง พฤติกรรมให้ตรงตามเป้าหมาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชื่อผู้เขียน/ปี	แนวคิด ทฤษฎี/ชื่องานวิจัย	ข้อสรุป
Truss, Alfes และ Gill (2010)	ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในฐานะตัวแทนการเปลี่ยนแปลง: หลักฐานจากภาครัฐ	การจูงใจ คือแรงกระตุ้นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งทำให้เกิดความกระตือรือร้น สนุกกับการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยหลักการและกระบวนการที่ตอบโจทยกับลูกน้องหรือหัวหน้างาน
Clayton P. Alderfer (1972)	ทฤษฎีการจูงใจ ERG	เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่า ความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความ ต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้
ศศิวิมล ทุมวัน (2560)	ปัจจัยเชิงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้ ทัศนคติ ความจงรักภักดีของบุคคล และพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงต่อองค์กรที่ตนอยู่ โดยยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร เต็มใจที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร และต้องการอยู่กับองค์กรตลอดไป
Robbins (2005)	พฤติกรรมองค์การ: แนวคิด ข้อโต้แย้ง และการประยุกต์ใช้	ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่มีความพยายามของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้น ชี้นำ และรักษาให้คงอยู่ จนกระทั่งงานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย

ชื่อผู้เขียน/ปี	แนวคิด ทฤษฎี/ชื่องานวิจัย	ข้อสรุป
Becker (1960)	หมายเหตุเกี่ยวกับแนวคิดของ ความมุ่งมั่น	ความหมายความผูกพันต่อ องค์กร หมายถึง การที่บุคคล หนึ่งบุคคลใดนาตนเองเข้าไป ผูกมัด กับการกระทำหรือ พฤติกรรมบางอย่าง อัน เนื่องจากเขาได้ลงทุนเสียเวลา และพลังงานไปกับสิ่งนั้น
Gubman (1998)	การวางกลยุทธ์และบุคลากรให้ สอดคล้องกันเพื่อบรรลุสิ่งที่ เหนือความธรรมดา	ความหมายความผูกพันต่อ องค์กร หมายถึง การทุ่มเท พลังกาย พลังใจอย่างเต็มที่ และมากยิ่งขึ้นเรื่อย ๆ ให้กับ งานที่ตนได้รับมอบหมาย
Allen and Mayer (1990)	การวัดและที่มาของอารมณ์ ความต่อเนื่องและความมุ่งมั่น เชิงบรรทัดฐานต่อองค์กร	ความผูกพันต่อองค์กรนั้น แสดงออกมาใน 3 ลักษณะ ได้แก่ ความผูกพันด้าน ความรู้สึก ความผูกพันด้าน การทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัด ฐานของสังคม
Steers (1977)	สิ่งที่มาก่อนและผลลัพธ์ของการ สื่อสารในองค์กร	ลักษณะของความสัมพันธ์ของ บุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งมี 2 ลักษณะ ดังนี้ 1.ความเชื่อมั่น ค่านิยมขององค์กร 2. ความ เต็มใจที่จะทุ่มเทในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชื่อผู้เขียน/ปี	แนวคิด ทฤษฎี/ชื่องานวิจัย	ข้อสรุป
Mondy, Noe & Premeaux (1999)	การจัดการทรัพยากรบุคคล	การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การปฏิบัติงาน และนโยบายในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรือเป็นกิจกรรมการออกแบบเพื่อสร้างความร่วมมือกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ
Kossen (2002)	ด้านมนุษย์ขององค์การ	สิ่งที่จะทำให้เกิด คุณภาพชีวิตในการทำงานได้แก่ 1. การเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน 2. เพิ่มปริมาณงาน 3. สร้างสรรค์งาน 4. มีการหมุนเวียนงานฝึกอบรมข้ามสายงาน และใช้ทักษะหลากหลาย 5. เปลี่ยนงานที่น่าเบื่อไปสู่งานที่ดูใจ 6. ให้การชมเชยและการยอมรับ 7. การให้ค่าตอบแทนที่ดี 8. สร้างความรับผิดชอบในงาน 9. มีสถานที่เลี้ยงเด็กสำหรับลูกพนักงาน 10. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชื่อผู้เขียน/ปี	แนวคิด ทฤษฎี/ชื่องานวิจัย	ข้อสรุป
Harvey and Bowin (1996)	การจัดการทรัพยากรมนุษย์ : แนวทางการทดลอง	การบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ การบริหารกิจการที่ ดำเนินการดึงดูด พัฒนา และ ธำรงรักษา กำลังคนให้ ปฏิบัติงานได้สูง รวมไปถึงการ มุ่งไปสู่ความเป็นเลิศของ องค์การ โดยการผสมผสาน ความต้องการความเจริญรุ่ง เรือง และการพัฒนาของบุคคล ตามเป้าหมายของ
ศรีธนา บุญชูเศรษฐ์ (2560)	ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงาน ของบุคลากร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช	ความผูกพันของพนักงาน เป็น ความรู้สึที่ดีๆของพนักงานที่มี ต่องานและองค์การจนทำให้ พนักงานทุ่มเทในการ ปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลที่ดีขึ้น แก่องค์การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้เขียน	ชื่อเรื่อง	ตัวแปรต้น							ตัวแปรตาม				
		ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต ในการทำงาน				ปัจจัยด้านแรงจูงใจ			ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน				
		ค่าตอบแทนที่เหมาะสม	การมีส่วนร่วมในการทำงาน	ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ	การได้รับการยอมรับ	ความรับผิดชอบ	การได้รับความสำเร็จ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร	ความเชื่อมั่นในค่านิยมขององค์กร	ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร	ด้านความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม
กรณ์ธัญญ์ กิมศุก (2563)	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน					√				√			
ศิวดล ยาคล้ำาย, ผศ.ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล และ ผศ.ดร.ละมัย รมเย็น (2561)	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3	√	√	√	√					√			√

ผู้เขียน	ชื่อเรื่อง	ตัวแปรต้น								ตัวแปรตาม			
		ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน				ปัจจัยด้านแรงจูงใจ				ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน			
		ค่าตอบแทนที่เหมาะสม	การมีส่วนร่วมในการทำงาน	ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ	การได้รับการยอมรับ	ความรับผิดชอบ	การได้รับความสำเร็จ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร	ความเชื่อมั่นในค่านิยมขององค์กร	ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร	ด้านความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม
มัณฑนา สังกะเพศ และชฎานิกา ศรีวิชัย (2560)	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรตามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี	✓	✓	✓	✓					✓	✓		
อรวรรณ เปรมธีรวัฒน์ชัย และ ชิมโสณวิสิฐนธิธิกา (2563)	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไทย จูรอง เอ็นจิเนียริง จำกัด	✓	✓	✓	✓					✓	✓		

ผู้เขียน	ชื่อเรื่อง	ตัวแปรต้น							ตัวแปรตาม				
		ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต ในการทำงาน				ปัจจัยด้านแรงจูงใจ			ความผูกพันในองค์การของพนักงาน				
		ค่าตอบแทนที่เหมาะสม	การมีส่วนร่วมในการ	ความก้าวหน้าและมั่นคง	โอกาสในการพัฒนา	การได้รับการยอมรับ	ความรับผิดชอบ	การได้รับความสำเร็จ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ความเต็มใจที่จะทุ่มเท	ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อประโยชน์ขององค์กร	ความเชื่อมั่นในค่านิยม ขององค์กร	ความภาคภูมิใจในการ เป็นส่วนหนึ่งในองค์การ
วัชระ แยมชู (2563)	ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรสำนักงานใหญ่	✓		✓		✓				✓	✓		
ฐิตาภรณ์ ทุทุมมา (2563)	แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายบิวตี้แอนด์เซลล์ (Beauty & Sales) กรณีศึกษา บริษัท เซ็นทรัลเทรดดิ้ง จำกัด						✓	✓	✓	✓	✓		

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

ในบทนี้ผู้วิจัยจะบรรยายถึงวิธีการดำเนินการศึกษาที่ได้ออกแบบเพื่อทำการศึกษาในหัวข้อ “คุณภาพชีวิตในการทำงานและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร” โดยแบ่งเป็นหัวข้อย่อยดังต่อไปนี้

- 3.1 การออกแบบการศึกษา
- 3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา
- 3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
- 3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและการทดสอบสมมติฐาน

3.1 การออกแบบการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ออกแบบโดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งมีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และมีการนำข้อมูลดิบที่ได้เข้ารหัสเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การประมวลผลจากโปรแกรมสำเร็จรูปด้านสังคมศาสตร์ต่อไปจากนั้นทำการสรุปผลการศึกษาเพื่อนำเสนอผลการศึกษาในรูปแบบของตาราง และการบรรยายประกอบ

3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จำแนกออกเป็นตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ดังนี้

3.2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1. ปัจจัยคุณภาพชีวิต ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม การมีส่วนร่วม ความก้าวหน้าและมั่นคง และโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ
2. ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ การได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบ การได้รับความสำเร็จ และลักษณะงานที่ปฏิบัติ

3.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นในค่านิยมขององค์กร ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร และด้านความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.3 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

3.3.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองชุมพร จำนวน 450 คน

3.3.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองชุมพร จำนวน 450 คน ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่าง โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% หรือ 0.95 และยอมรับความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างได้ 5% หรือ 0.05 โดยใช้สูตรการคำนวณ ทาโร ยามาเน่

โดยที่

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n : คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N : คือ ขนาดของประชากร

e : คือ ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (ร้อยละ หรือ เปอร์เซนต์)

แทนค่า

โดย N = 450

e = 0.05

$$n = \frac{450}{1 + 450(0.05)^2}$$

N = 212 ตัวอย่าง

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้ศึกษาได้ทำการแบ่งแบบสอบถาม ออกเป็น 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพ ระดับตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงาน โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม การมีส่วนร่วม ความก้าวหน้าและมั่นคง และโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ต (Five Point Likert Scales)

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ การได้รับการยอมรับ ความสำเร็จ การได้รับความสำเร็จ และลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ต (Five Point Likert Scales)

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นในค่านิยมขององค์กร ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร และด้านความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ต (Five Point Likert Scales)

ส่วนที่ 5 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการสร้างเครื่องมือ ผู้ศึกษาได้สร้างเครื่องมือตามขั้นตอนต่อไปนี้

3.4.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน และปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการสร้างแบบสอบถาม

3.4.2 ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยแต่ละข้อคำถามมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ และมีเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับ 5 คือ ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

ระดับ 4 คือ ระดับความคิดเห็นมาก

ระดับ 3 คือ ระดับความคิดเห็นปานกลาง

ระดับ 2 คือ ระดับความคิดเห็นน้อย

ระดับ 1 คือระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

จากนั้นหาค่าเฉลี่ยของคำตอบในแบบสอบถาม โดยแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงคะแนน} &= \frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ \text{ดังนั้นช่วงคะแนน} &= 0.8 \end{aligned}$$

4.21 - 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

3.41 - 4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2.61 - 3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

1.81 - 2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.4.3 จัดทำแบบสอบถาม เพื่อใช้ศึกษาวิจัยเชิงปริมาณตามกรอบแนวคิดการศึกษา และครอบคลุมนิยามศัพท์ของตัวแปรที่ได้พัฒนาขึ้นมา

3.4.4 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบ แนะนำแก้ไขและปรับปรุง

3.4.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำ แล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาของการจัดทำโครงการสหกิจศึกษา จัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับร่าง เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือด้านค่าความตรง โดยใช้เทคนิค IOC โดยให้ทางผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญในหัวข้อที่ศึกษานี้จำนวน 3 ท่าน พิจารณาลงความเห็นข้อคำถามในแบบสอบถามว่า มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือไม่แล้ว พิจารณาให้คะแนนค่าความสอดคล้องระหว่าง +1, 0 และ -1

โดย +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

หลังจากนั้นนำค่าคะแนนมาใช้แทนสูตร

$$IOC = \frac{\sum x}{N}$$

โดย $\sum x$ หมายถึง ผลรวมคะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด

N หมายถึง จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

เกณฑ์การพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อควรมีค่าเท่ากับ 0.66 จึงจะนำไปใช้ได้ ถ้าไม่ถึงต้องปรับปรุงจนกระทั่งมีค่าที่ต้องการแล้วจึงนำไปใช้

3.4.6 ทำการจัดพิมพ์แบบสอบถามที่ผ่านการหาความตรงแล้ว และทดลองใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง (ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง) จำนวน 30 คน เพื่อทำการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบัค โดยพิจารณาค่าความเชื่อมั่น หากมีค่ามากกว่า 0.7 ขึ้นไปถือว่าใช้ได้ ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.980 และเมื่อพิจารณาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.7 ทุกข้อ ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความน่าเชื่อถือ และสามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่างได้

3.4.7. หลังจากผู้ศึกษาได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว จึงนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างการทำวิจัยต่อไป

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 212 คน ที่ตอบแบบสอบถามโดยตรง

3.5.1 ข้อมูลปฐมภูมิ เป็นข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะคำถามปลายปิด เพื่อศึกษาถึงลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสบการณ์ทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจำนวน 1 ชุดกับพนักงานที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองชุมพร อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.5.1.1 ทำการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยทำการแจกแบบสอบถามไปยังพนักงานที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองชุมพร อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร

3.5.1.2 เมื่อได้รับแบบสอบถามแล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

3.5.1.3 นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับไปวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลต่อไป

3.5.2 ข้อมูลทุติยภูมิ เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร งานวิจัย วิทยานิพนธ์ หนังสือ รายงานต่าง ๆ และเว็บไซต์อินเทอร์เน็ตที่เกี่ยวข้อง

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ในการวิจัยครั้งนี้ ทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาใช้วิธีหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามโดยใช้การประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา เพื่ออธิบายข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ใช้ในการอธิบายระดับความคิดเห็นของพนักงานที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองชุมพร อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร

2. การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ Correlation เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป ซึ่งการบอกระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์จะใช้ตัวเลขของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ -1 หรือ 1 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง แต่หากมีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยหรือไม่มีเลย

สำหรับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยทั่วไปอาจใช้เกณฑ์ ดังนี้

ค่า r ระดับของความสัมพันธ์

0.90 - 1.00 มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

0.70 - 0.90 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

0.50 - 0.70 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

0.30 - 0.50 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

0.00 - 0.30 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

เครื่องหมาย +,- หนาตัวเลขสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะบอกถึงทิศทางของความสัมพันธ์โดยที่ หาก

r มีเครื่องหมาย + หมายถึง การมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกัน (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง อีกตัวหนึ่งจะมีค่าสูงไปด้วย)

r มีเครื่องหมาย - หมายถึง การมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางตรงกันข้าม (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง ตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะมีค่าต่ำ)

3. การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) เพื่อหาระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรอิสระหลายตัวตามกรอบแนวคิดการวิจัย

4. การทดสอบสมมติฐาน โดยวิธีการประมวลผลทางสถิติเชิงอนุมาน และนำข้อมูลที่รวบรวมได้มา วิเคราะห์หาค่าทางสถิติ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร 2. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร 3. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ผู้ศึกษาขอเสนอผลการวิเคราะห์โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มี 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ เพื่อการอธิบายของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นในแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร โดยการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นในแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร โดยการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นในแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร โดยการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้งหมด การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) ของตัวแปรอิสระทั้งหมด

ตอนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ชาย	100	47.17
หญิง	112	52.83
รวม	212	100

จากตารางที่ 4.1 ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 212 คน คิดเป็นร้อยละ 100 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 52.83 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 47.17 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
20 – 30 ปี	87	41.04
31 – 40 ปี	73	34.43
41 ปีขึ้นไป	52	24.53
รวม	212	100

จากตารางที่ 4.2 ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 212 คน คิดเป็นร้อยละ 100 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 20 – 30 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 41.04 รองลงมาเป็นอายุ 31 – 40 ปี มีจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 34.43 และอายุ 41 ปีขึ้นไป มีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 24.53 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	42	19.81
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	137	64.62
สูงกว่าปริญญาตรี	33	15.57
รวม	212	100

จากตารางที่ 4.3 ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 212 คน คิดเป็นร้อยละ 100 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 64.62 รองลงมา มีระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 19.81 และมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 15.57 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
โสด	119	56.13
สมรส	79	37.27
หม้าย	6	2.83
หย่าร้าง	8	3.77
รวม	212	100

จากตารางที่ 4.4 ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 212 คน คิดเป็นร้อยละ 100 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 56.13 รองลงมา เป็นสถานภาพสมรส จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 37.27 สถานภาพหย่าร้าง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.77 และสถานภาพหม้าย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.83 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ข้าราชการ	80	37.74
พนักงานจ้างทั่วไป	95	44.81
พนักงานจ้างตามภารกิจ	37	17.45
รวม	212	100

จากตารางที่ 4.5 ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 212 คน คิดเป็นร้อยละ 100 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 44.81 รองลงมามีระดับตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 37.74 และมีระดับตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 17.45 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	50	23.58
10,001 – 20,000 บาท	88	41.51
20,001 – 30,000 บาท	39	18.40
มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป	35	16.51
รวม	212	100

จากตารางที่ 4.6 ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 212 คน คิดเป็นร้อยละ 100 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 41.51 รองลงมามีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 23.58 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 18.40 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 16.51 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	117	55.19
6 – 10 ปี	50	23.58
11 – 15 ปี	20	9.43
15 -20 ปี	21	9.91
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	4	1.89
รวม	212	100

จากตารางที่ 4.7 ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 212 คน คิดเป็นร้อยละ 100 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 55.19 รองลงมา มีอายุการทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 23.58 อายุการทำงาน 15 – 20 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 9.91 อายุการทำงาน 11 – 15 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 9.43 และอายุการทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.89 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นในแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม	4.39	0.51	มากที่สุด
ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	4.22	0.49	มากที่สุด
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง	4.27	0.55	มากที่สุด
ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ	4.28	0.43	มากที่สุด
ภาพรวม	4.29	0.50	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร โดยภาพรวม พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองชุมพร มีระดับความคิดเห็นปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.55) รองลงมา ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.51) รองลงมา ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.49) รองลงมา ด้านด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.43) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม

ด้านค่าตอบแทนที่ เหมาะสม	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. การได้รับเงินเดือนที่ เหมาะสมกับตำแหน่ง งานของ	118 (55.70)	83 (39.20)	10 (4.70)	1 (0.50)	0 (0.00)	4.47	0.68	มากที่สุด
2. การได้รับสวัสดิการ ต่างๆ เหมาะสม	116 (54.70)	85 (40.10)	11 (5.20)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.49	0.60	มากที่สุด
3. การได้รับเงินเดือน อย่างยุติธรรมเมื่อ เทียบกับองค์กรอื่น	100 (47.20)	97 (45.80)	13 (6.10)	2 (0.90)	0 (0.00)	4.37	0.67	มากที่สุด
4. รู้สึกพอใจกับสิทธิ ประโยชน์ เช่น การ ประกันสุขภาพ การลา หยุด	83 (39.20)	111 (52.40)	16 (7.60)	2 (0.90)	0 (0.00)	4.28	0.67	มากที่สุด
5. รู้สึกว่าเงินเดือน สามารถสร้างแรงจูงใจ ในการทำงานได้	91 (42.90)	103 (48.60)	18 (8.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.33	0.66	มากที่สุด
ภาพรวม						4.39	0.66	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 พบว่า โดยรวมพนักงานที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองชุมพร มีระดับความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การได้รับสวัสดิการต่างๆ เหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.60) รองลงมา การได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.68) รองลงมา การได้รับเงินเดือนอย่างยุติธรรมเมื่อเทียบกับองค์กรอื่น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.67) รองลงมา รู้สึกว่าเงินเดือนสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่สุด ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.66) รองลงมา รู้สึกพอใจกับสิทธิประโยชน์ เช่น การประกันสุขภาพ การลาหยุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.67) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

ด้านการมีส่วนร่วม ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. การได้รับความ ช่วยเหลือจากหัวหน้า หรือเพื่อนร่วมงาน เป็นอย่างดี	77 (36.30)	120 (56.60)	13 (6.10)	2 (0.90)	0 (0.00)	4.26	0.64	มากที่สุด
2. มีความสุขที่ได้ ร่วมงานกับเพื่อน ร่วมงาน	78 (36.80)	122 (57.60)	12 (5.70)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.31	0.58	มากที่สุด
3. มีการจัดกิจกรรม ที่มีความสัมพันธ์ ระหว่างหัวหน้าและ เพื่อนร่วมงาน	57 (26.90)	135 (63.70)	19 (9.00)	1 (0.50)	0 (0.00)	4.15	0.61	มาก
4. แนวความคิดที่ เสนอมักจะมีโอกาสที่ ได้นำมาปรับใช้ใน การปฏิบัติงาน	63 (29.70)	130 (61.30)	18 (8.50)	1 (0.50)	0 (0.00)	4.19	0.62	มาก
5. สามารถแสดง ความคิดเห็นในการ ปฏิบัติงานได้ ตลอดเวลา	58 (27.40)	135 (63.70)	18 (8.50)	1 (0.50)	0 (0.00)	4.17	0.60	มาก
ภาพรวม						4.22	0.61	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 พบว่า โดยรวมพนักงานที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองชุมพร มีระดับความคิดเห็นด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสุขที่ได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.58) รองลงมา การได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่สุด ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.64) รองลงมา มีแนวความคิดที่เสนอมักจะมีโอกาสที่ได้นำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.62) รองลงมา สามารถแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.60) รองลงมา มีมีการจัดกิจกรรมที่มีความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.61) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของด้านความก้าวหน้าและมั่นคง

ด้านความก้าวหน้า ในงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. ได้รับการสนับสนุน ให้มีความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่	82 (38.70)	113 (53.30)	17 (8.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.28	0.67	มากที่สุด
2. มีโอกาสในการ พิจารณาเลื่อน ตำแหน่ง	92 (43.40)	103 (48.60)	17 (8.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.34	0.65	มากที่สุด
3. ตำแหน่งที่ปฏิบัติมี ความมั่นคงในอาชีพ	79 (37.30)	115 (54.30)	17 (8.00)	1 (0.50)	0 (0.00)	4.26	0.66	มากที่สุด
4. องค์กรมีการ พิจารณาความดี ความชอบอย่าง ยุติธรรม	82 (38.70)	109 (51.40)	20 (9.40)	1 (0.50)	0 (0.00)	4.26	0.69	มากที่สุด
5. ความก้าวหน้าใน งานขึ้นอยู่กับ ความสามารถในการ ปฏิบัติงาน	72 (34.00)	123 (58.00)	16 (7.60)	1 (0.50)	0 (0.00)	4.23	0.66	มากที่สุด
ภาพรวม						4.27	0.66	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.11 พบว่า โดยรวมพนักงานที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองชุมพร มีระดับความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าและมั่นคง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีโอกาสในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.65) รองลงมา ได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.67) รองลงมา องค์กรมีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(\bar{X} = 4.26, S.D. = 0.69) รองลงมา ตำแหน่งที่ปฏิบัติมีความมั่นคงในอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.26, S.D. = 0.66) รองลงมา ความก้าวหน้าในงานขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.23, S.D. = 0.66) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ

ด้านโอกาสในการ พัฒนาศักยภาพ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
	1. ได้เรียนรู้การทำงาน ใหม่ๆ อยู่เสมอ	74 (34.90)	127 (59.90)	11 (5.20)	0 (0.00)			
2. ได้รับการฝึกอบรม เพิ่มการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	89 (42.00)	112 (52.80)	11 (5.20)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.36	0.59	มากที่สุด
3. มีการสนับสนุนให้ สร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ อยู่เสมอ	68 (32.10)	127 (59.90)	17 (8.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.22	0.61	มากที่สุด
4. งานที่ได้รับมอบหมาย เป็นงานที่ท้าทาย ความสามารถ	75 (35.40)	122 (57.60)	15 (7.10)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.26	0.61	มากที่สุด
5. งานที่ต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ หลายด้านรวมกัน	67 (31.60)	133 (62.70)	12 (5.70)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.25	0.55	มากที่สุด
ภาพรวม						4.27	0.59	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.12 พบว่า โดยรวมพนักงานที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองชุมพร มีระดับความคิดเห็นด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.27, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ได้รับการฝึกอบรม เพิ่มการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.36, S.D. = 0.59) รองลงมา ได้เรียนรู้การทำงานใหม่ๆ อยู่เสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.29, S.D. = 0.57) รองลงมา งานที่ได้รับมอบหมาย เป็นงานที่ท้าทายความสามารถ อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.26, S.D. = 0.61) รองลงมา งานที่ต้องใช้ทักษะความรู้ ความสามารถหลายด้านรวมกัน อยู่
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.55) รองลงมา มีการสนับสนุนให้สร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ อยู่เสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.61) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นในแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร

ปัจจัยแรงจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านการได้รับการยอมรับ	4.30	0.45	มากที่สุด
ด้านความรับผิดชอบ	4.27	0.41	มากที่สุด
ด้านการได้รับความสำเร็จ	4.30	0.42	มากที่สุด
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.33	0.41	มากที่สุด
ภาพรวม	4.30	0.42	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองชุมพร โดยภาพรวม พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองชุมพร มีระดับความคิดเห็นปัจจัยแรงจูงใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.45) รองลงมา ด้านการได้รับความสำเร็จ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.42) รองลงมา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.41) และด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.41) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของด้านการได้รับการยอมรับ

ด้านการได้รับการยอมรับ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	88 (41.50)	107 (50.50)	17 (8.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.32	0.65	มากที่สุด
2. ได้รับการยอมรับในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร	85 (40.10)	117 (55.20)	10 (4.70)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.34	0.58	มากที่สุด
3. มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงานเรื่องสำคัญของหน่วยงาน	83 (39.20)	114 (53.80)	15 (7.10)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.32	0.60	มากที่สุด
4. ได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการทำงาน	69 (32.60)	131 (61.80)	12 (5.70)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.25	0.57	มากที่สุด
5. ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างดีจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	70 (33.00)	130 (61.30)	12 (5.70)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.26	0.58	มากที่สุด
ภาพรวม						4.30	0.60	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.14 พบว่า โดยรวมพนักงานที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองชุมพร มีระดับความคิดเห็นด้านการได้รับการยอมรับ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ได้รับการยอมรับในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.58) รองลงมา ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.65) รองลงมา มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงานเรื่องสำคัญๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของหน่วยงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.60) รองลงมา ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างดีจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.58) รองลงมา ได้รับความยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.57) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของด้านความรับผิดชอบ

ด้านความ รับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. มีหน้าที่ความ รับผิดชอบกำหนดไว้ อย่างชัดเจน	71 (33.50)	129 (60.90)	12 (5.70)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.26	0.59	มากที่สุด
2. มีความตั้งใจที่จะ ปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถเพื่อให้ บรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมาย	91 (42.90)	111 (52.40)	10 (4.70)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.37	0.58	มากที่สุด
3. อุทิศเวลาทำงาน อย่างเต็มที่เมื่อได้รับ มอบหมายในการ ปฏิบัติงาน	61 (28.80)	143 (67.50)	8 (3.80)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.23	0.54	มากที่สุด
4. ได้รับมอบหมาย ให้ทำงานใหม่ ๆ อยู่ เสมอ	68 (32.10)	135 (63.70)	9 (4.30)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.27	0.55	มากที่สุด
5. มีอิสระในการ แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่อ ผู้บังคับบัญชาในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่	58 (27.40)	141 (66.50)	13 (6.10)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.20	0.55	มาก
ภาพรวม						4.27	0.56	มากที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.15 พบว่า โดยรวมพนักงานที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองชุมพร มีระดับความคิดเห็นด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.58) รองลงมา ได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.55) รองลงมา มีหน้าที่ความรับผิดชอบกำหนดไว้อย่างชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.59) รองลงมา อุทิศเวลาทำงานอย่างเต็มที่เมื่อได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.54) รองลงมา มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานในหน้าที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.55) ตามลำดับ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของด้านการได้รับความสำเร็จ

ด้านการได้รับ ความสำเร็จ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. สามารถแก้ปัญหา ที่เกิดขึ้นจากการ ปฏิบัติงานได้	73 (34.40)	129 (60.90)	10 (4.70)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.28	0.58	มากที่สุด
2. ได้ปฏิบัติงานที่ รับผิดชอบให้ประสบ ความสำเร็จได้เป็น อย่างดี	93 (43.90)	111 (52.40)	8 (3.80)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.39	0.58	มากที่สุด
3. หากทำงานที่ องค์กรแห่งนี้จะมี โอกาสอย่างสูงที่จะ ประสบความสำเร็จ ในชีวิตการทำงาน	77 (36.30)	123 (58.00)	11 (5.20)	1 (0.50)	0 (0.00)	4.29	0.60	มากที่สุด
4. มีความพอใจใน ความสำเร็จในงานที่ ปฏิบัติ	82 (38.70)	122 (57.60)	6 (2.80)	2 (0.90)	0 (0.00)	4.34	0.57	มากที่สุด
5. ผลการปฏิบัติงาน ของมีคุณภาพ เหมาะสมกับงานอยู่ เสมอ	58 (27.40)	145 (68.40)	9 (4.30)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.22	0.52	มากที่สุด
ภาพรวม						4.30	0.57	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.16 พบว่า โดยรวมพนักงานที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองชุมพร มีระดับความคิดเห็นด้านการได้รับความสำเร็จ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ได้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.58) รองลงมา มีความพอใจในความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.57) รองลงมา หากทำงานที่องค์กรแห่งนี้จะมีโอกาสอย่างสูงที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.60) รองลงมา สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.58) รองลงมา ผลการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปฏิบัติงานของมีคุณภาพเหมาะสมกับงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.52) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1.งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	78 (36.80)	128 (60.40)	6 (2.80)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.33	0.55	มากที่สุด
2. มีอิสระในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่	100 (47.20)	105 (49.50)	6 (2.80)	1 (0.50)	0 (0.00)	4.42	0.58	มากที่สุด
3. งานที่ได้ทำอยู่ในขณะนี้เป็นการเพิ่มประสบการณ์ของตนเอง	79 (37.30)	120 (56.60)	13 (6.10)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.31	0.58	มากที่สุด
4. งานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณงานที่ท่านพอใจ	70 (33.00)	134 (63.20)	8 (3.80)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.28	0.54	มากที่สุด
5. งานที่ปฏิบัติมีความท้าทายทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	75 (35.40)	131 (61.80)	5 (2.40)	1 (0.50)	0 (0.00)	4.32	0.54	มากที่สุด
ภาพรวม						4.33	0.56	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.17 พบว่า โดยรวมพนักงานที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองชุมพร มีระดับความคิดเห็นด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีอิสระในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.58) รองลงมา งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน อยู่ในระดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.55) รองลงมา งานที่ปฏิบัติมีความท้าทายทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.54) รองลงมา งานที่ได้ทำอยู่ในขณะนี้เป็นการเพิ่มประสบการณ์ของตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.58) รองลงมา งานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณงานที่ท่านพอใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.54) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นในแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร

ความความผูกพันของพนักงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.28	0.46	มากที่สุด
ด้านความเชื่อมั่นในค่านิยมขององค์กร	4.31	0.48	มากที่สุด
ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร	4.31	0.47	มากที่สุด
ด้านความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม	4.32	0.40	มากที่สุด
ภาพรวม	4.30	0.45	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร โดยภาพรวม พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองชุมพร มีระดับความคิดเห็นของความผูกพันของพนักงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเชื่อมั่นในค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.48) รองลงมา ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.47) รองลงมา ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.46) รองลงมา ด้านความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.40) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. มีความเต็มใจที่ทำงานกับองค์กรนี้จนเกษียณ	76 (35.90)	128 (60.40)	8 (3.80)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.30	0.59	มากที่สุด
2. รู้สึกว่าปัญหาขององค์กรก็คือปัญหาของท่าน	73 (34.40)	122 (57.60)	17 (8.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.25	0.64	มากที่สุด
3. มักพูดถึงองค์กรในทางที่ดีกับบุคคลภายนอกเสมอ	79 (37.30)	122 (57.60)	11 (5.20)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.31	0.58	มากที่สุด
4. จะยังคงทำงานกับองค์กรต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะยื่นข้อเสนอที่ดีกว่า	68 (32.10)	129 (60.90)	15 (7.10)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.24	0.62	มากที่สุด
5. ทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย	79 (37.30)	126 (59.40)	7 (3.30)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.32	0.58	มากที่สุด
ภาพรวม						4.28	0.60	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.19 พบว่า โดยรวมพนักงานที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองชุมพร มีระดับความคิดเห็นด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.58) รองลงมา มักพูดถึงองค์กรในทางที่ดีกับบุคคลภายนอกเสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.58) รองลงมา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีความเต็มใจที่ทำงานกับองค์กรนี้จนเกษียณ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.59) รองลงมา รู้สึกว่าปัญหาขององค์กรก็คือปัญหาของท่าน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.64) รองลงมา จะยังคงทำงานกับองค์กรต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะยื่นข้อเสนอที่ดีกว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.62) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของด้านความเชื่อมั่นในค่านิยมขององค์กร

ด้านความเชื่อมั่นใน ค่านิยมขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. เห็นด้วยกับนโยบาย องค์กร	84 (39.60)	114 (53.80)	14 (6.60)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.31	0.66	มากที่สุด
2. คิดว่างานที่ทำอยู่ มีความมั่นคง	94 (44.30)	103 (48.60)	15 (7.10)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.36	0.63	มากที่สุด
3. คิดว่าจะทำงานใน องค์กรนี้ต่อไปเรื่อยๆ	74 (34.90)	125 (59.00)	13 (6.10)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.27	0.60	มากที่สุด
4. คิดว่าองค์กรนี้เป็น ที่รู้จักของคน ภายนอก	90 (42.50)	109 (51.40)	13 (6.10)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.35	0.61	มากที่สุด
5. พนักงานมีการ ยอมรับค่านิยมและ ยึดถือปฏิบัติเป็น ประเพณีในองค์กร	67 (31.60)	134 (63.20)	11 (5.20)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.25	0.57	มากที่สุด
ภาพรวม						4.31	0.61	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.20 พบว่า โดยรวมพนักงานที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองชุมพร มีระดับความคิดเห็นด้านความเชื่อมั่นในค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คิดว่างานที่ทำอยู่มีความมั่นคง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.63) รองลงมา คิดว่าองค์กรนี้เป็นที่รู้จักของคนภายนอก อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.61) รองลงมา เห็นด้วยกับนโยบายองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.66) รองลงมา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คิดว่าทำงานในองค์กรนี้ต่อไปเรื่อย ๆ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.60) รองลงมา พนักงานมีการยอมรับค่านิยมและยึดถือปฏิบัติเป็นประเพณีในองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.57) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร

ด้านความภาคภูมิใจ ในการเป็นส่วนหนึ่งใน องค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. รู้สึกว่าการทำงานที่ องค์กรนี้ ทำให้ท่าน ประสบความสำเร็จใน ชีวิต	85 (40.10)	118 (55.70)	9 (4.30)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.34	0.60	มากที่สุด
2. มีความภูมิใจที่ได้ เป็นพนักงานของ องค์กรนี้	92 (43.40)	105 (49.50)	15 (7.10)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.35	0.64	มากที่สุด
3. รู้สึกดีที่องค์กรของ ท่านทำสิ่งที่ ประโยชน์ต่อสังคม	80 (37.70)	122 (57.60)	10 (4.70)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.31	0.61	มากที่สุด
4. รู้สึกไม่พอใจ เมื่อมี คนมาพูดถึงองค์กรของ ท่านในทางที่ไม่ดี	76 (35.90)	124 (58.50)	10 (4.70)	2 (0.90)	0 (0.00)	4.29	0.59	มากที่สุด
5. มีความรู้สึก องค์กรเปรียบเสมือน ครอบครัวของท่าน	71 (33.50)	131 (61.80)	10 (4.70)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.27	0.59	มากที่สุด
ภาพรวม						4.31	0.60	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.21 พบว่า โดยรวมพนักงานที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองชุมพร มีระดับความคิดเห็นด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานขององค์กรนี้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.64) รองลงมา รู้สึกว่าการทำงานที่องค์กรนี้ ทำให้ท่านประสบความสำเร็จใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชีวิต อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.60) รองลงมา รู้สึกดีที่องค์กรของท่านทำสิ่งที่ เป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.61) รองลงมา รู้สึกไม่พอใจ เมื่อมีคน มาพูดถึงองค์กรของท่านในทางที่ไม่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.59) รองลงมา มีความรู้สึกว่าองค์กรเปรียบเสมือนครอบครัวของท่าน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.59) ตามลำดับ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของด้านความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม

ด้านความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. คิดว่าการอยู่องค์กรนี้ต่อไปเป็นสิ่งที่ดีควรกระทำ	84 (39.60)	125 (59.00)	3 (1.40)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.37	0.55	มากที่สุด
2. มีความยินดีที่จะตอบแทนบุญคุณองค์กรด้วยการทำทุกอย่างให้องค์กรก้าวหน้า	85 (40.10)	115 (54.30)	10 (4.70)	2 (0.90)	0 (0.00)	4.33	0.60	มากที่สุด
3. เชื่อว่าความจงรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญรู้สึกรักการทำงานกับองค์กรนี้ต่อไปเป็นสิ่งที่ดีถูกต้อง	77 (36.30)	134 (63.20)	1 (0.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.35	0.51	มากที่สุด
4. พยายามหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	68 (32.10)	134 (63.20)	10 (4.70)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.26	0.56	มากที่สุด
5. เต็มใจที่จะปฏิบัติงานล่วงเวลาให้กับองค์กร แม้ว่าค่าตอบแทนจะไม่ได้ไม่คุ้มค่าเหนื่อย	64 (30.20)	145 (68.40)	2 (0.90)	1 (0.50)	0 (0.00)	4.27	0.54	มากที่สุด
ภาพรวม						4.32	0.55	มากที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.22 พบว่า โดยรวมพนักงานที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองชุมพร มีระดับความคิดเห็นความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คิดว่าการอยู่องค์กรนี้ต่อไปเป็นสิ่งที่ควรกระทำ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.55) รองลงมา เชื่อว่าความจงรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญรู้สึกว่าการทำงานกับองค์กรนี้ต่อไปเป็นสิ่งที่ถูกต้อง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.51) รองลงมา มีความยินดีที่จะตอบแทนบุญคุณองค์กรด้วยการทำทุกอย่างให้องค์กรก้าวหน้า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.60) รองลงมา เต็มใจที่จะปฏิบัติงานล่วงเวลาให้กับองค์กร แม้ว่าค่าตอบแทนจะได้ไม่คุ้มค่าเหนื่อย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.54) รองลงมา พยายามหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.56) ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของคุณภาพชีวิตในการทำงานและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้งหมด การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) ของตัวแปรอิสระทั้งหมด

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ศึกษาทั้งหมด

ตัวแปร	CT	PT	AS	PD	RT	RL	SC	JD
Mean	4.39	4.22	4.27	4.27	4.30	4.27	4.30	4.33
S.D.	0.66	0.61	0.66	0.59	0.60	0.56	0.57	0.56
CT								
PT	.627**							
AS	.611**	.634**						
PD	.469**	.605**	.614**					
RT	.592**	.630**	.602**	.545**				
RL	.485**	.662**	.522**	.605**	.532**			
SC	.519**	.609**	.558**	.589**	.670**	.632**		
JD	.462**	.522**	.556**	.587**	.564**	.618**	.550**	
VIF	2.004	2.690	2.312	2.183	2.421	2.431	2.384	2.037

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอยู่ระหว่าง 0.462 – 0.670 ซึ่งค่าไม่เกิน 0.80 (Cooper and Schindler, 2006) แสดงว่าตัวแปรต่างๆ ไม่มีความสัมพันธ์กันเอง จากตารางที่ 4.26 พบว่าผู้วิจัยทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIF ปรากฏว่าค่า VIF ของตัวแปรต้นมีค่าตั้งแต่ 2.004 - 2.690 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรต้นไม่มีความสัมพันธ์กัน (Katz, 2006)

ตอนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานที่ 1 H1a-H1d : ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร

ตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร

ความผูกพัน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Constant	1.095	0.166		6.590	0.000
1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสม	0.207	0.041	0.281	5.093	0.000
2. การมีส่วนร่วมในการทำงาน	0.070	0.046	0.090	1.504	0.134
3. ความก้าวหน้าและมั่นคง	0.215	0.041	0.312	5.249	0.000
4. โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ	0.254	0.047	0.293	5.369	0.000

R = 0.816^a R² = 0.665 Adj R² = 0.659 F = 102.795 Sig = 0.000

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เหมาะสม การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความก้าวหน้าในงาน และโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร ในด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.207$, $p < 0.05$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่

H1a ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร

ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ส่งผลเชิงลบต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.070, p < 0.05$) ดังนั้นจึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ H1b ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร

ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.215, p < 0.05$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ H1c ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคง ที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร

และด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.254, p < 0.05$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ H1d ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร

ทั้งนี้ตัวแปรอิสระปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เหมาะสม การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความก้าวหน้าและมั่นคง และโอกาสในการพัฒนาศักยภาพมีประสิทธิภาพร่วมกันพยากรณ์และอธิบายตัวแปรตาม ประสิทธิภาพการดำเนินงานของความผูกพันของพนักงาน ได้ร้อยละ 67 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.095 + 0.207 X_1 + 0.070 X_2 + 0.215 X_3 + 0.254 X_4$$

$$\hat{Z} = 0.281 Z_1 + 0.090 Z_2 + 0.312 Z_3 + 0.293 Z_4$$

การทดสอบสมมติฐานที่ 2 H2a-H2d : ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร

ตารางที่ 4.25 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร

ความผูกพัน	Unstandardized		Standardized	t	Sig
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
Constant	0.901	0.219		4.113	0.000
1. การได้รับการยอมรับ	0.148	0.055	0.178	2.660	0.008
2. ความรับผิดชอบ	0.212	0.062	0.229	3.422	0.001
3. การได้รับความสำเร็จ	0.240	0.064	0.267	3.776	0.000
4. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.193	0.060	0.207	3.225	0.001

R = 0.737^a R² = 0.543 Adj R² = 0.534 F = 61.564 Sig = 0.000

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.25 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร ประกอบด้วย การได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบ การได้รับความสำเร็จ และลักษณะงานที่ปฏิบัติ ที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร ในด้านการได้รับการยอมรับ ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.148, p < 0.05$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ H2a ปัจจัยแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับ ที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร

ด้านความรับผิดชอบ ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.212, p < 0.05$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ H2b ปัจจัยแรงจูงใจด้านความความรับผิดชอบ ที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร

ด้านการได้รับความสำเร็จ ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.240, p < 0.05$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ H2c ปัจจัยแรงจูงใจด้านการได้รับความสำเร็จ ที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.193, p < 0.05$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ H2d ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร

ทั้งนี้ตัวแปรอิสระปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย การได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบ การได้รับความสำเร็จ และลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีประสิทธิภาพร่วมกันพยากรณ์และอธิบายตัวแปรตาม ประสิทธิภาพการดำเนินงานของความผูกพันของพนักงาน ได้ร้อยละ 54 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.901 + 0.148 X_1 + 0.212 X_2 + 0.240 X_3 + 0.193 X_4$$

$$\hat{Z} = 0.178 Z_1 + 0.229 Z_2 + 0.267 Z_3 + 0.207 Z_4$$



ตอนที่ 3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังตาราง ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.26 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่	คำอธิบาย	ผลการทดสอบ
1a	ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร	ยอมรับสมมติฐาน
1b	ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีส่วนร่วม ที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร	ไม่ยอมรับสมมติฐาน
1c	ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านก้าวหน้าและมั่นคง ที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร	ยอมรับสมมติฐาน
1d	ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร	ยอมรับสมมติฐาน
2a	ปัจจัยแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับ ที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร	ยอมรับสมมติฐาน
2b	ปัจจัยแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ ที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร	ยอมรับสมมติฐาน
2c	ปัจจัยแรงจูงใจด้านการได้รับความสำเร็จ ที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร	ยอมรับสมมติฐาน
2d	ปัจจัยแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร	ยอมรับสมมติฐาน

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร

ผู้วิจัยนี้ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เนื้อหาพร้อมคำอธิบาย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ควรมีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรให้มากขึ้น
2. ควรมีการฝึกอบรมให้ความรู้พนักงานในองค์กรให้มากขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร 2. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร 3. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร โดยใช้เทคนิควิธีวิจัยเชิงปริมาณกับพนักงานที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองชุมพร จำนวน 212 คน สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1 สรุปผลศึกษา

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของพนักงานที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองชุมพร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง รองลงมาเป็นเพศชาย ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 20 – 30 ปี รองลงมาเป็นอายุ 31 – 40 ปี และอายุ 41 ปีขึ้นไป ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า รองลงมาเป็นระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด รองลงมามีสถานภาพสมรส สถานภาพหย่าร้าง และสถานภาพหม้าย ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป รองลงมามีระดับตำแหน่งข้าราชการ และมีระดับตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท รองลงมามีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี รองลงมา มีอายุการทำงาน 6 – 10 ปี อายุการทำงาน 15 – 20 ปี อายุการทำงาน 11 – 15 ปี และอายุการทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นในแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร

ระดับความคิดเห็นปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร โดยภาพรวม พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองชุมพร มีระดับความคิดเห็นปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การได้รับสวัสดิการต่างๆ เหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา การได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา มีการได้รับเงินเดือนอย่างยุติธรรมเมื่อเทียบกับองค์กรอื่น อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา รู้สึกว่าเงินเดือนสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา รู้สึกพอใจกับสิทธิประโยชน์ เช่น การประกันสุขภาพ การลาหยุด อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสุขที่ได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา การได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา มีแนวความคิดที่เสนอมักจะมีโอกาสที่ได้นำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา สามารถแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา มีการจัดกิจกรรมที่มีความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าและมั่นคง อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีโอกาสในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา องค์กรมีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ตำแหน่งที่ปฏิบัติมีความมั่นคงในอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ความก้าวหน้าในงานขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับความคิดเห็นด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ได้รับการฝึกอบรม เพิ่มการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้เรียนรู้การทำงานใหม่ๆ อยู่เสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา งานที่ได้รับมอบหมาย เป็นงานที่ท้าทายความสามารถ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา งานที่ต้องใช้ทักษะความรู้ ความสามารถหลายด้านรวมกัน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา มีการสนับสนุนให้สร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ อยู่เสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นในแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร

ระดับความคิดเห็นปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร โดยภาพรวม พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองชุมพร มีระดับความคิดเห็นปัจจัยแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ด้านการได้รับความสำเร็จ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นด้านการได้รับการยอมรับ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ได้รับการยอมรับในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงานเรื่องสำคัญๆ ของหน่วยงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างดีจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา มีหน้าที่ความรับผิดชอบกำหนดไว้อย่างชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา อุทิศเวลาทำงานอย่างเต็มที่เมื่อได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานในหน้าที่ อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นด้านการได้รับความสำเร็จ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ได้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา มีความพอใจในความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา หากทำงานที่องค์กรแห่งนี้จะมีโอกาสอย่างสูงที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา สามารถ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ผลการปฏิบัติงานของมีคุณภาพเหมาะสมกับงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีอิสระในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา งานที่ปฏิบัติมีความท้าทายทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา งานที่ได้ทำอยู่ในขณะนี้เป็นการเพิ่มประสบการณ์ของตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา งานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณงานที่ท่านพอใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นในแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร

ระดับความคิดเห็นของความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร โดยภาพรวม พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองชุมพร มีระดับความคิดเห็นของความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเชื่อมั่นในค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ด้านความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา มักพูดถึงองค์กรในทางที่ดีกับบุคคลภายนอกเสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา มีความเต็มใจที่ทำงานกับองค์กรนี้จนเกษียณ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา รู้สึกว่าปัญหาขององค์กรก็คือปัญหาของท่าน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา จะยังคงทำงานกับองค์กรต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะยื่นข้อเสนอที่ดีกว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นด้านความเชื่อมั่นในค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คิดว่างานที่ทำอยู่มีความมั่นคง อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คิดว่าองค์กรนี้เป็นที่รู้จักของคนภายนอก อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา เห็นด้วยกับนโยบายองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปเรื่อย ๆ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา พนักงานมีการยอมรับค่านิยมและยึดถือปฏิบัติเป็นประเพณีในองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับความคิดเห็นด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถในการให้บริการ ตอบข้อซักถามได้ดี อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา เจ้าหน้าที่ที่มีความกระตือรือร้น เอาใจใส่ในการให้บริการ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา เจ้าหน้าที่ให้บริการเหมือนกันทุกราย โดยไม่เลือกปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก รองลงมา เจ้าหน้าที่ให้บริการด้วยความสุภาพ ยิ้มแย้มแจ่มใส อยู่ในระดับมาก รองลงมา เจ้าหน้าที่สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ดี อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา รู้สึกว่าการทำงานที่องค์กรนี้ ทำให้ท่านประสบความสำเร็จในชีวิต อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา รู้สึกดีที่องค์กรของท่านทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา รู้สึกไม่พอใจ เมื่อมีคนมาพูดถึงองค์กรของท่านในทางที่ไม่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา มีความรู้สึกที่องค์กรเปรียบเสมือนครอบครัวของท่าน อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

5.2 อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร” ได้มีการอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 H1a-H1d : ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร

จากการศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของเทศบาลเมืองชุมพร พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง มีผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุด โดยมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ตามลำดับ สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองชุมพร มีการให้ความสำคัญในเรื่องการเลื่อนตำแหน่ง การส่งเสริมทางวิชาการ การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ และนโยบายองค์กรที่ส่งเสริมและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความก้าวหน้า ทำให้พนักงานที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองชุมพรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่จะพัฒนาความสามารถของตนเองให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิดารัตน์ สวนเศรษฐ์, ระพิน ชูชื่น และธนวิน ทองแพง (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยบูรพา” พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้านอยู่ใน

ระดับมาก โดย เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านโอกาสในการพัฒนา และ ด้านการบริหารงาน ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2 H2a - H2e : ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร จังหวัดชุมพร

จากการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจของเทศบาลเมืองชุมพร พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับ มีผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุด และมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการได้รับความสำเร็จ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบตามลำดับ สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองชุมพร มีการให้ความสำคัญกับเรื่องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้มีความสุขในการทำงาน ต้องการที่จะมาทำงาน และเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของวัชระ แยมชู (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่” พบว่า ด้านการยอมรับนับถือพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การมีกิจกรรมที่มีความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ เพื่อประโยชน์ของบุคลากรของเทศบาลเมืองชุมพรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ผู้บริหารและบุคลากรควรจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับเพื่อนร่วมงานให้เกิดความต่อเนื่องในรูปแบบต่างๆ เช่น กิจกรรมการแข่งขันกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์ กิจกรรมเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม หรือการจัดสภาพแวดล้อม และบรรยากาศในสถานที่ทำงานให้มีความเหมาะสมเอื้อต่อการทำงาน ให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ดีต่องาน และมีความมั่นคง จะส่งผลดีต่อบุคคลและองค์กร เช่น ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ให้มีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร พบว่า ด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พบว่า การมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานในหน้าที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ เพื่อประโยชน์ของบุคลากรของเทศบาลเมืองชุมพรมีแรงจูงใจเพิ่มมากขึ้น ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาในองค์กรควรมีการให้บุคลากรได้มีการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ให้ได้รู้ถึงความต้องการหรือปัญหาของบุคลากรภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรภายในองค์กรได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ และเพื่อให้บุคลากรได้เกิดความมุ่งมั่น ท่วมเทในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดผลดีต่อตัวบุคลากร และองค์กรต่อไป

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1. ควรศึกษาการวิจัยเชิงคุณภาพ อาทิ การสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกมากขึ้นและสามารถนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ได้อย่างละเอียดมากยิ่งขึ้น

5.3.2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างพนักงานในองค์กรอื่น เพื่อศึกษามุมมองความคิดเห็น และทัศนคติที่มีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร นำมาเปรียบเทียบลักษณะขององค์กรในแต่ละแห่งที่มีความแตกต่างกันน้อยอย่างไร

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กিজา บานชื่น. (2560). **มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร**. ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- กรณ์ธัญญ์ กิมศุก. (2563). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน (Work from home)**. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กวี โฉมเฉลา, มณฑิรา สีสลาประชากุล, นิธิพนธ์ สนิทเหลือ, นรฤตสรพร เล็กสู และเฉลิมชาติ เมฆแดง. (2563). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ตั้งชุมชนหวัดผลิตภัณฑ์จำกัด**. *วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*, 1(4), 508-519.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2560). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. คลังนานาวิทยา.
- ฐิตาภรณ์ ทุทุมมา. (2563). **แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายเบิวตี้แอนด์เซลส์ (Beauty & Sales): กรณีศึกษาบริษัทเซ็นทรัล เทรตติ้งจำกัด**. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2560). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ทองพิน ชันอาสา. (2561). **ความผูกพันของบุคลากรภาครัฐต่อองค์กร: กรณีศึกษาข้าราชการกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย**. วิทยานิพนธ์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ศาสตรมหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธิดารัตน์ สวนเศรษฐ์, ระพิน ชูชื่น และธนวิน ทองแพง. (2562). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยบูรพา**. *e-Journal of Education Studies*, 1(6), 55-67.
- ปฎิมากร ทิพลีศ. (2564). **แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริม ศิลปาศิพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มัทธนา สังกะเพศ และชฎานิกา ศรีวิชัย. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรตามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดปทุมธานี**. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย*, 11(2), 227-238.
- มารวย วิชาญยุทธนากุล. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 5ดาว**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- รณฤทธิ์ สีขมมังสุ. (2560). **อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วัชร แยมชู. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อ
การเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยเกริก
- ศรีธนา บุญญเศรษฐ์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ศิวดล ยาคาลัย. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อ
องค์กรของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3. วารสารบัณฑิตศึกษา, 15(70), 29-39.
- ศศิวิมล ทูมวัน. (2560). ปัจจัยเชิงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของ
ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สายธาร ทองอร่าม. (2560). ความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด
สาขารามคำแหง. วิทยานิพนธ์พัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อมมหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์.
- อนงค์ศิริ โรจนโสดม. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัด
องค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. วารสารบัณฑิตศึกษา, 17(76), 56-66.
- อรรธรณ เปรมธีรวัฒน์ชัย และชิมโนโสณ วิสิฐนิจิภิจา (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการ
ทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทย จูรอง เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด.
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- อารียา การดี. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 1. วิทยานิพนธ์รัฐ
ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เอกลักษณ์ ชุมภูชัย. (2561). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
กรณีศึกษาพนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส
(ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

บรรณานุกรม (ต่อ)

ภาษาอังกฤษ

- Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1990). **The Measurement and Antecedents of Affective Continuance and Normative Commitment to the Organization.** *Journal Of Occupational Psychology*, 63 (10), 1-18.
- Cherrington, D.J. (1994). **Behavior: The Management of Individual and Organizational Performance.** Boston: Allynand baco.
- Guest, Robert H. (1982). **Quality of Work Life : Learning from Tarrytown.** *Harvard Business Review*, 9(7), 23-34.
- Hackman, Richard J., & Suttle, Lloyd J. (1977). **Improving Life at Work; Behavioral Science Approach to Organization Change.** Santa Monica: Calif Goodyear Publishing.
- Harvey and Bowin. (1996). **Human resource management : An experiment approach.**New Jersey : Prentice Hall.
- Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). **Organization Development and Change.** Minnesota, West Publishing.
- Kossen, S. (2002). **The Human Side of Organizations.** New Jersey: Prentice-Hall.
- Maslow, Abraham M. (1954). **Motivation and Personality.** New York: Harper and Row.
- McClelland, D. C. (1961). **The Achieving Society.** New York: D. Van Nostran.
- Mondy, Noe, and Premeaux. (1999). **Human resource management.** New Jersey: Prentice Hall.
- Richard E. Walton. (1973). **Quality of Working Life: What is It?.** *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21.
- Steer, R, M. (1977). **Antecedents and Outcome of organization Commitment.** Administrative Science Quarterly.
- Truss, Alfes & Gill. (2010). **The HR manager as change agent: Evidence from the public sector.** *Journal of Change Management*, 10(1), 109-127.



ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมือง
 ชุมพร อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร
 คำชี้แจง

1. แบบสอบถามการวิจัยชุดนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของ
 พนักงานเทศบาลเมืองชุมพร อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร

2. แบบสอบถามการวิจัยชุดนี้ มีจำนวน 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ

ตอนที่ 4 ความผูกพันในองค์การของพนักงาน

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

3. ข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามนี้จะเป็นประโยชน์ทางวิชาการอย่างมากต่อการ
 นำไปใช้เป็นข้อมูลในการวิจัย จึงขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริง
 เพื่อจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไปอย่างสมบูรณ์และข้อมูลที่ท่านให้ไว้ ผู้วิจัยจะเก็บเป็น
 ความลับและไม่นำไปเผยแพร่แต่ประการใด ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านเป็น
 อย่างสูง ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

หากท่านมีข้อสงสัยประการใดโปรดสอบถาม ข้าพเจ้านางสาวอาทิตย์ยา เทพศิริ หมายเลข
 โทรศัพท์ 092-9572097 E-mail : 62205032@kmitl.ac.th

ขอขอบพระคุณผู้ที่ให้ข้อมูลไว้ ณ โอกาสนี้

นางสาวอาทิตย์ยา เทพศิริ

นักศึกษาปริญญาตรี สาขาบริหารธุรกิจ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน

เทศบาลเมืองชุมพร อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ 20 - 30 ปี 31 - 40 ปี 41 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษาสูงสุด

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
<input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี	
4. สถานภาพ

<input type="checkbox"/> โสด	<input type="checkbox"/> สมรส
<input type="checkbox"/> หม้าย	<input type="checkbox"/> หย่าร้าง
<input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ	
5. ระดับตำแหน่ง

<input type="checkbox"/> ข้าราชการ	<input type="checkbox"/> พนักงานจ้างทั่วไป
<input type="checkbox"/> พนักงานจ้างตามภารกิจ	
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 10,000 บาท	<input type="checkbox"/> 10,000 - 20,000 บาท
<input type="checkbox"/> 20,001 - 30,000 บาท	<input type="checkbox"/> มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป
7. อายุการทำงาน

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 5 ปี	<input type="checkbox"/> 5 - 10 ปี
<input type="checkbox"/> 11 - 15 ปี	<input type="checkbox"/> 16 - 20 ปี
<input type="checkbox"/> มากกว่า 21 ปีขึ้นไป	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง : อ่านข้อความอย่างละเอียด ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นที่ท่านคิดว่าจะส่งผลกระทบต่อความผูกพันของท่านมากที่สุด

หมายเหตุ ระดับความคิดเห็น

5 คือ ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

4 คือ ระดับความคิดเห็นมาก

3 คือ ระดับความคิดเห็นปานกลาง

2 คือ ระดับความคิดเห็นน้อย

1 คือ ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม					
1. ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานของท่าน					
2. ท่านได้รับสวัสดิการต่างๆ เหมาะสม					
3. ท่านได้รับเงินเดือนอย่างยุติธรรมเมื่อเทียบกับองค์กรอื่น					
4. ท่านรู้สึกพอใจกับสิทธิประโยชน์ เช่น การประกันสุขภาพ การลาหยุด					
5. ท่านรู้สึกว่าเงินเดือนสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้					
ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน					
6. ท่านได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
7. ท่านมีความสุขที่ได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงาน					
8. องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมที่มีความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน					
9. แนวความคิดที่ท่านเสนอ มักจะมีโอกาสที่ได้นำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน					
10. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา					
ด้านความก้าวหน้าในงาน					
11. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
12. ท่านมีโอกาสในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง					
13. ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติมีความมั่นคงในอาชีพ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

14. องค์กรของท่านพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม					
15. ความก้าวหน้าในงานของท่านขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงาน					
ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ					
16. ท่านได้เรียนรู้การทำงานใหม่ๆ อยู่เสมอ					
17. ท่านได้รับการฝึกอบรม เพิ่มการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง					
18. องค์กรของท่านมีการสนับสนุนให้สร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ อยู่เสมอ					
19. งานที่ท่านได้รับมอบหมาย เป็นงานที่ท้าทายความสามารถ					
20. งานที่ท่านทำต้องใช้ทักษะความรู้ ความสามารถหลายด้านรวมกัน					



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ

คำชี้แจง : อ่านข้อความอย่างละเอียด ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นที่ท่านคิดว่าจะส่งผลต่อความผูกพันของท่านมากที่สุด

หมายเหตุ ระดับความคิดเห็น

5 คือ ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

4 คือ ระดับความคิดเห็นมาก

3 คือ ระดับความคิดเห็นปานกลาง

2 คือ ระดับความคิดเห็นน้อย

1 คือ ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ปัจจัยแรงจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านการได้รับการยอมรับ					
1. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
2. ท่านได้รับการยอมรับในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร					
3. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงานเรื่องสำคัญๆ ของหน่วยงาน					
4. ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการทำงาน					
5. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างดีจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
ด้านความรับผิดชอบ					
6. ท่านมีหน้าที่ความรับผิดชอบกำหนดไว้อย่างชัดเจน					
7. ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย					
8. ท่านอุทิศเวลาทำงานอย่างเต็มที่เมื่อได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงาน					
9. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
10. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานในหน้าที่					
ด้านการได้รับความสำเร็จ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

11. ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้					
12. ท่านคิดว่าท่านได้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี					
13. ท่านคิดว่าหากท่านทำงานที่องค์กรแห่งนี้จะมีโอกาสอย่างสูงที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน					
14. ท่านมีความพอใจในความสำเร็จในงานที่ท่านปฏิบัติ					
15. ผลการปฏิบัติงานของท่านมีคุณภาพเหมาะสมกับงานอยู่เสมอ					
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
16. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
17. ท่านมีอิสระในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่					
18. งานที่ท่านได้ทำอยู่ในขณะนี้เป็นการเพิ่มประสบการณ์ของตนเอง					
19. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีปริมาณงานที่ท่านพอใจ					
20. งานที่ท่านปฏิบัติมีความท้าทายทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 4 ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน

คำชี้แจง : อ่านข้อความอย่างละเอียดและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

หมายเหตุ ระดับความผูกพัน

- 5 คือ ระดับความผูกพันมากที่สุด
- 4 คือ ระดับความผูกพันมาก
- 3 คือ ระดับความผูกพันปานกลาง
- 2 คือ ระดับความผูกพันน้อย
- 1 คือ ระดับความผูกพันน้อยที่สุด

หัวข้อความผูกพัน	ระดับความผูกพัน				
	5	4	3	2	1
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร					
1. ท่านมีความเต็มใจที่ทำงานกับองค์กรนี้จนเกษียณ					
2. ท่านรู้สึกว่าปัญหาขององค์กรก็คือปัญหาของท่าน					
3. ท่านมักพูดถึงองค์กรในทางที่ดีกับบุคคลภายนอกเสมอ					
4. ท่านจะยังคงทำงานกับองค์กรต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะยื่นข้อเสนอที่ดีกว่า					
5. ท่านทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย					
ด้านความเชื่อมั่นในค่านิยมขององค์กร					
6. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายองค์กร					
7. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง					
8. ท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปเรื่อย ๆ					
9. ท่านคิดว่าองค์กรนี้เป็นที่รู้จักของคนภายนอก					
10. พนักงานมีการยอมรับค่านิยมและยึดถือปฏิบัติเป็นประเพณีในองค์กร					
ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร					
11. ท่านรู้สึกว่าการทำงานที่องค์กรนี้ ทำให้ท่านประสบความสำเร็จในชีวิต					
12. ท่านมีความภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานขององค์กรนี้					
13. ท่านรู้สึกดีที่องค์กรของท่านทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

14. ท่านรู้สึกไม่พอใจ เมื่อมีคนมาพูดถึงองค์กรของท่านในทางที่ไม่ดี					
15. ท่านมีความรู้สึกที่อ่องค์กรเปรียบเสมือนครอบครัวของท่าน					
ด้านความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม					
16. ท่านคิดว่าการอยู่องค์กรนี้ต่อไปเป็นสิ่งที่ควรกระทำ					
17. ท่านมีความยินดีที่จะตอบแทนบุญคุณองค์กรด้วยการทำทุกอย่างให้องค์กรก้าวหน้า					
18. ท่านเชื่อว่าความจงรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญรู้สึกว่าการทำงานกับองค์กรนี้ต่อไปเป็นสิ่งที่ถูกต้อง					
19. ท่านพยายามหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ					
20. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานล่วงเวลาให้กับองค์กร แม้ว่าค่าตอบแทนจะได้ไม่คุ้มค่าน้อย					

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณในความร่วมมือที่ท่านได้เสียสละเวลาให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ทางราชการในครั้งนี้



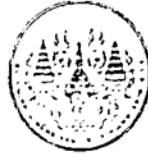
ภาคผนวก ข.

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิและจดหมายต่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

1. ดร. บิวนิชา พุทธเกิด
 อาจารย์หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต
 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
 วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร
2. ดร. กิตติ แก้วเขียว
 อาจารย์หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต
 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
 วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร
3. ผศ.ดร.ชัยญารักษ์ หล้าแหล่ง
 อาจารย์หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต
 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
 วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร



คำชี้แจงสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการวิจัยเชิงปริมาณเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำทาน และแรงจูงใจให้สงฆ์ถวายทานแด่พระภิกษุสงฆ์ในเขต กรุงเทพมหานคร อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร โดย นางสาวอาทิตย์ เทพศิริ รหัสนักศึกษา 62205032 หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มัลลิกา สุจริต เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาโครงการพิเศษ ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้สร้างขึ้นสำหรับสอบถามพนักงานปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองชุมพร ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้ทรงคุณวุฒิดำเนินการดังนี้

- 1) ตรวจสอบความถูกต้องในการใช้ คำ การเรียงเรียง ส่วนวน ข้อความ ความชัดเจน
- 2) ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับคำถามแบบสัมภาษณ์ วิทยากรให้

คะแนน

ถ้าเห็นว่าสอดคล้อง	ให้คะแนน	1
ถ้าไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง	ให้คะแนน	0
ถ้าเห็นว่าไม่สอดคล้อง	ให้คะแนน	-1

โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ที่ตรงกับความเห็นของท่าน

โดยความคิดเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาในครั้งนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในการเสียสละเวลาในการตรวจสอบแบบสอบถามครั้งนี้

(นางสาวอาทิตย์ เทพศิริ)

นักศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

(ดร.ปิฉิต กุฑกพันธ์)

หน่วยงาน กจค.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



การประเมินเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เพื่อประกอบการศึกษาโครงการพิเศษ ระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขา
บริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

นักศึกษา นางสาวอาทิตย์ยา เทหศิริ
รหัสประจำตัว 62205032
หัวข้อวิทยานิพนธ์ คุณภาพชีวิตในการทำงานและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน
เทศบาลเมืองชุมพร อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร

ข้อคิดเห็นโดยสรุปของท่าน (กรุณาทำเครื่องหมาย ✓)

ดำเนินการต่อ

ดำเนินการต่อโดยมีการแก้ไข

โปรดแก้ไขตามที่แนบมา

ลงชื่อ

Ben B.

(ดร.บัวภิชา พุทธิเสถียร)

วันที่ 22/02/66

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



การประเมินเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เพื่อประกอบการศึกษาค้นคว้าโครงการพิเศษ ระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขา
บริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

นักศึกษา นางสาวณัฏฐา เทพศิริ
รหัสประจำตัว 62205032
หัวข้อวิทยานิพนธ์ คุณภาพชีวิตในการดำรงตนและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน
เทศบาลเมืองชุมพร อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร

ข้าพเจ้านี้มีเอกสารแนบส่งท่าน (กรุณาทำเครื่องหมาย ✓)

เป็นเอกสารต่อ

ความเป็นเอกสารโดยมีท่านเป็น

.....
ม.ร.ง.ท.ก. วิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง


ลงชื่อ: ดร. กงศักดิ์ เทพศิริ
ภาค 1/6/2566
วันที่ 25/12/2566

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



การประเมินเครื่องมือเพื่อการวิจัย
เพื่อประกอบการศึกษาโครงการพิเศษ ระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขา
บริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

นักศึกษา นางสาวอาทิตย์ เทพศิริ
รหัสประจำตัว 62205032
หัวข้อวิทยานิพนธ์ คุณภาพชีวิตในการทำงานและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน
เทศบาลเมืองชุมพร อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร
ข้อคิดเห็นโดยสรุปของท่าน (กรุณาทำเครื่องหมาย ✓):
 ดำเนินการต่อ
 ดำเนินการต่อโดยมีการแก้ไข

ลงชื่อ 
ศาสตราจารย์ ดร. นฤมล นฤมล
วันที่ 15 มิ.ย. 2562

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าคุณภาพของแบบสอบถาม (IOC)

ค่าความเที่ยงตรง (Validity : IOC)

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
ข้อมูลส่วนบุคคล	1. เพศ () ชาย () หญิง	1	1	1	1	ใช้ได้
	2. อายุ () 20 - 30 ปี () 31 - 40 ปี () 41 ปีขึ้นไป	1	1	1	1	ใช้ได้
	3. ระดับการศึกษา () ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า () สูงกว่าปริญญาตรี	1	1	1	1	ใช้ได้
	4. สถานภาพ () โสด () สมรส () หม้าย () หย่าร้าง	1	1	1	1	ใช้ได้
	5. ระดับตำแหน่ง () ข้าราชการ () พนักงานจ้างทั่วไป () พนักงานจ้างตามภารกิจ	0	1	1	0.66	แก้ไข

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

	6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน () ต่ำกว่า 10,000 บาท () 10,001 - 20,000 บาท () 20,001 - 30,000 บาท () มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป	0	1	1	0.66	แก้ไข
	7. อายุการทำงาน () ต่ำกว่า 5 ปี () 6 - 10 ปี () 11 - 15 ปี () 16 - 20 ปี () 20 ปีขึ้นไป	0	1	1	0.66	แก้ไข

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ข้อที่	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม						
1.	ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานของท่าน	1	1	1	1	ใช้ได้
2.	ท่านได้รับสวัสดิการต่างๆ เหมาะสม	1	1	1	1	ใช้ได้
3.	ท่านได้รับเงินเดือนอย่างยุติธรรมเมื่อเทียบกับองค์กรอื่น	1	1	1	1	ใช้ได้
4.	ท่านรู้สึกพอใจกับสิทธิประโยชน์ เช่น การประกันสุขภาพ การลาหยุด	1	1	1	1	ใช้ได้
5.	ท่านรู้สึกว่าเงินเดือนสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน						
6.	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	1	1	1		ใช้ได้
7.	ท่านมีความสุขที่ได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงาน	1	1	1		ใช้ได้
8.	องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมที่มีความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	1	1	1		ใช้ได้
9.	แนวความคิดที่ท่านเสนอ มักจะมีโอกาสที่ได้นำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	1	1	1		ใช้ได้
10.	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา	1	1	1		ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านความก้าวหน้าในงาน						
11.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	1	1	1	1	ใช้ได้
12.	ท่านมีโอกาสในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง	1	1	1	1	ใช้ได้
13.	ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติมีความมั่นคงในอาชีพ	1	1	1	1	ใช้ได้
14.	องค์กรของท่านพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม	1	1	1	1	ใช้ได้
15.	ความก้าวหน้าในงานของท่านขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ						
16.	ท่านได้เรียนรู้การทำงานใหม่ๆ อยู่เสมอ	1	1	1	1	ใช้ได้
17.	ท่านได้รับการฝึกอบรม เพิ่มการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	ใช้ได้
18.	องค์กรของท่านมีการสนับสนุนให้สร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ อยู่เสมอ	1	1	1	1	ใช้ได้
19.	งานที่ท่านได้รับมอบหมาย เป็นงานที่ท้าทายความสามารถ	1	1	1	1	ใช้ได้
20.	งานที่ท่านทำต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านรวมกัน	0	1	1	0.66	แก้ไข

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ

ข้อที่	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
ด้านการได้รับการยอมรับ						
21.	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	1	1	1	1	ใช้ได้
22.	ท่านได้รับการยอมรับในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร	1	1	1	1	ใช้ได้
23.	ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงานเรื่องสำคัญๆ ของหน่วยงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
24.	ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการทำงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
25.	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างดีจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านความรับผิดชอบ						
26.	ท่านมีหน้าที่ความรับผิดชอบกำหนดไว้อย่างชัดเจน	1	1	1	1	ใช้ได้
27.	ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	1	1	1	1	ใช้ได้
28.	ท่านอุทิศเวลาทำงานอย่างเต็มที่เมื่อได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
29.	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	1	1	1	1	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

30.	ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชาในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านการได้รับความสำเร็จ						
31.	ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการ ปฏิบัติงานได้	1	0	1	0.66	แก้ไข
32.	ท่านคิดว่าท่านได้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ ประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี	1	0	1	0.66	แก้ไข
33.	ท่านคิดว่าหากท่านทำงานที่องค์กรแห่งนี้ จะมีโอกาสอย่างสูงที่จะ ประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
34.	ท่านมีความพอใจในความสำเร็จในงานที่ ท่านปฏิบัติ	1	1	1	1	ใช้ได้
35.	ผลการปฏิบัติงานของท่านมีคุณภาพ เหมาะสมกับงานอยู่เสมอ	1	0	1	0.66	แก้ไข
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ						
36.	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม กับความรู้ความสามารถของท่าน	1	1	1	1	ใช้ได้
37.	ท่านมีอิสระในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ อย่างเต็มที่	1	1	1	1	ใช้ได้
38.	งานที่ท่านได้ทำอยู่ในขณะนี้เป็นการเพิ่ม ประสบการณ์ของตนเอง	1	1	1	1	ใช้ได้
39.	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีปริมาณงานที่ ท่านพอใจ	1	1	1	1	ใช้ได้
40.	งานที่ท่านปฏิบัติมีความท้าทายทำให้มีความ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 4 ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน

ข้อที่	ข้อความถามในแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร						
41.	ท่านมีความเต็มใจที่ทำงานกับองค์กรนี้จนเกษียณ	1	1	1	1	ใช้ได้
42.	ท่านรู้สึกว่ปัญหาขององค์กรก็คือปัญหาของท่าน	1	1	1	1	ใช้ได้
43.	ท่านมักพูดถึงองค์กรในทางที่ดีกับบุคคลภายนอกเสมอ	1	1	1	1	ใช้ได้
44.	ท่านจะยังคงทำงานกับองค์กรต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะยื่นข้อเสนอที่ดีกว่า	1	1	1	1	ใช้ได้
45.	ท่านทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านความเชื่อมั่นในค่านิยมขององค์กร						
46.	ท่านเห็นด้วยกับนโยบายองค์กร	1	1	1	1	ใช้ได้
47.	ท่านคิดว่างานที่ทำอยู่มีความมั่นคง	1	1	1	1	ใช้ได้
48.	ท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปเรื่อย ๆ	1	1	1	1	ใช้ได้
49.	ท่านคิดว่าองค์กรนี้เป็นที่รู้จักของคนภายนอก	1	1	1	1	ใช้ได้
50.	พนักงานมีการยอมรับค่านิยมและยึดถือปฏิบัติเป็นประเพณีในองค์กร	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร						

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

51.	ท่านรู้สึกว่าการทำงานที่องค์กรนี้ ทำให้ท่านประสบความสำเร็จในชีวิต	1	1	1	1	ใช้ได้
52.	ท่านมีความภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานขององค์กรนี้	1	1	1	1	ใช้ได้
53.	ท่านรู้สึกดีที่องค์กรของท่านทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	1	1	1	1	ใช้ได้
54.	ท่านรู้สึกไม่พอใจ เมื่อมีคนมาพูดถึงองค์กรของท่านในทางที่ไม่ดี	0	1	1	0.66	แก้ไข
55.	ท่านมีความรู้สึกว่างค์กรเปรียบเสมือนครอบครัวของท่าน	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม						
56.	ท่านคิดว่าการอยู่องค์กรนี้ต่อไปเป็นสิ่งสมควรกระทำ	1	1	1	1	ใช้ได้
57.	ท่านมีความยินดีที่จะตอบแทนบุญคุณองค์กรด้วยการทำทุกอย่างให้องค์กรก้าวหน้า	1	1	1	1	ใช้ได้
58.	ท่านเชื่อว่าความจงรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญรู้สึกว่าการทำงานกับองค์กรนี้ต่อไปเป็นสิ่งที่ถูกต้อง	1	1	1	1	ใช้ได้
59.	ท่านพยายามหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	1	1	1	1	ใช้ได้
60.	ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานล่วงเวลาให้กับองค์กร แม้ว่าค่าตอบแทนจะได้ไม่คุ้มค่าเหนื่อย	0	1	1	0.66	แก้ไข

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.66 – 1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.00 – 0.66 พิจารณาปรับปรุง หรือนำออก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability : R)

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded	0	0.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.980	60

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิเคราะห์ทางสถิติ

มี 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มี 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1. เพศ

		ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	ชาย	100	47.2	47.2	47.2
	หญิง	112	52.8	52.8	100.0
	รวม	212	100.0	100.0	

2. อายุ

		ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	20 – 30 ปี	87	41.0	41.0	41.0
	31 – 40 ปี	73	34.4	34.4	75.4
	41 ปีขึ้นไป	52	24.5	24.5	100.0
	รวม	212	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

		ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	ต่ำกว่าต่ำกว่าปริญญาตรี	42	19.8	19.8	19.8
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	137	64.6	64.6	84.4
	สูงกว่าปริญญาตรี	33	15.6	15.6	100.0
	รวม	212	100.0	100.0	

4. สถานภาพ

		ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	โสด	119	56.1	56.1	56.1
	สมรส	79	37.3	37.3	93.4
	หม้าย	6	2.8	2.8	96.2
	หย่าร้าง	8	3.8	3.8	100.0
	รวม	212	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. ระดับตำแหน่ง

		ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	ข้าราชการ	80	37.7	37.7	37.7
	พนักงานจ้างทั่วไป	95	44.8	44.8	82.5
	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	37	17.5	17.5	100.0
	รวม	212	100.0	100.0	

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

		ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	ต่ำกว่า 10,000 บาท	50	23.6	23.6	23.6
	10,001 – 20,000 บาท	88	41.5	41.5	65.1
	20,001 – 30,000 บาท	39	18.4	18.4	83.5
	มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป	35	16.5	16.5	100.0
	รวม	212	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. อายุการทำงาน

		ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	ต่ำกว่า 5 ปี	117	55.2	55.2	55.2
	6 – 10 ปี	50	23.6	23.6	78.8
	11 – 15 ปี	20	9.4	9.4	88.2
	15 -20 ปี	21	9.9	9.9	98.1
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	4	1.9	1.9	100.0
	รวม	212	100.0	100.0	

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร

1. ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานของท่าน

		ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	น้อย	1	0.5	0.5	0.5
	ปานกลาง	10	4.7	4.7	5.2
	มาก	83	39.2	39.2	44.4
	มากที่สุด	118	55.7	55.7	100.0
	รวม	212	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ได้รับสวัสดิการต่างๆ เหมาะสม

		ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	ปานกลาง	11	5.2	5.2	5.2
	มาก	85	40.1	40.1	45.3
	มากที่สุด	116	54.7	54.7	100.0
Valid	รวม	212	100.0	100.0	

3. การได้รับเงินเดือนอย่างยุติธรรมเมื่อเทียบกับองค์กรอื่น

		ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	น้อย	2	0.9	0.9	0.9
	ปานกลาง	13	6.1	6.1	7.0
	มาก	97	45.8	45.8	52.8
	มากที่สุด	100	47.2	47.2	100.0
	รวม	212	100.0	100.0	

4. รู้สึกพอใจกับสิทธิประโยชน์ เช่น การประกันสุขภาพ การลาหยุด

		ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	น้อย	2	0.9	0.9	0.9
	ปานกลาง	16	7.6	7.6	8.5
	มาก	111	52.4	52.4	60.9
	มากที่สุด	83	39.2	39.2	100.0
	รวม	212	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. รู้สึกว่าเงินเดือนสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้

		ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	ปานกลาง	18	8.5	8.5	8.5
	มาก	103	48.6	48.6	57.1
	มากที่สุด	91	42.9	42.9	100.0
	รวม	212	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics							
		ได้รับ เงินเดือน ที่ เหมาะสม กับ ตำแหน่ง งานของ ท่าน	ได้รับ สวัสดิการ ต่างๆ เหมาะสม	การได้รับ เงินเดือน อย่าง ยุติธรรม เมื่อ เทียบกับ องค์กร อื่น	รู้สึกพอใจ กับสิทธิ ประโยชน์ เช่น การ ประกัน สุขภาพ การลา หยุด	รู้สึกว่า เงินเดือน สามารถ สร้าง แรงจูงใจใน การทำงาน ได้	ด้าน ค่าตอบแทน ที่เหมาะสม
N	Valid	212	212	212	212	212	212
	Missing	0	0	0	0		0
Mean		4.47	4.49	4.37	4.28	4.33	4.39
Std.		.677	.604	.673	.671	.655	.514
Deviatio n							

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. ได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี

		ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	น้อยที่สุด	2	0.9	0.9	0.9
	ปานกลาง	13	6.1	6.1	7.0
	มาก	120	56.6	56.6	63.6
	มากที่สุด	77	36.3	36.3	100.0
	รวม	212	100.0	100.0	

7. มีความสุขที่ได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงาน

		ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	ปานกลาง	12	5.7	5.7	5.7
	มาก	122	57.6	57.6	63.3
	มากที่สุด	78	36.8	36.8	100.0
	รวม	212	100.0	100.0	

8. มีการจัดกิจกรรมที่มีความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน

		ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	น้อย	1	0.5	0.5	0.5
	ปานกลาง	19	9.0	9.0	9.5
	มาก	135	63.7	63.7	73.2
	มากที่สุด	57	26.9	26.9	100.0
	รวม	212	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

9. แนวความคิดที่เสนอมักจะมีโอกาสที่ได้นำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

		ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	น้อย	1	0.5	0.5	0.5
	ปานกลาง	18	8.5	8.5	9.0
	มาก	130	61.3	61.3	70.3
	มากที่สุด	63	29.7	29.7	100.0
	รวม	212	100.0	100.0	

10. สามารถแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา

		ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	น้อย	1	0.5	0.5	0.5
	ปานกลาง	18	8.5	8.5	9.0
	มาก	135	63.7	63.7	72.7
	มากที่สุด	58	27.4	27.4	100.0
	รวม	348	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Frequencies

Statistics

	ได้รับ ความ ช่วยเหลือ จาก หัวหน้า หรือเพื่อน ร่วมงาน เป็นอย่างดี คือ	มีความสุข ที่ได้ ร่วมงาน กับเพื่อน ร่วมงาน เป็นอย่างดี	มีการจัด กิจกรรม ที่มี ความสัมพันธ์ ระหว่าง หัวหน้าและ เพื่อนร่วมงาน	แนวความคิด ที่ เสนอมักจะมี โอกาสที่ ได้นำมาปรับ ใช้ใน การ ปฏิบัติงาน	สามารถ แสดง ความ คิดเห็นใน การ ปฏิบัติงาน ได้ ตลอดเวลา	ด้าน การมี ส่วน ร่วมใน การ ทำงาน
N	Valid 212	212	212	212	212	212
	Missin g 0	0	0	0	0	0
Mean	4.26	4.31	4.15	4.19	4.17	4.22
Std. Deviation	.643	.580	.613	.620	.605	.486

11. ได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

		ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	ปานกลาง	17	8.0	8.0	8.0
	มาก	113	53.3	53.3	61.3
	มากที่สุด	82	38.7	38.7	100.0
	รวม	212	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

12. มีโอกาสในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

		ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	ปานกลาง	17	8.0	8.0	8.0
	มาก	103	48.6	48.6	56.6
	มากที่สุด	92	43.4	43.4	100.0
	รวม	212	100.0	100.0	

13. ตำแหน่งที่ปฏิบัติมีความมั่นคงในอาชีพ

		ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	น้อย	1	0.5	0.5	0.5
	ปานกลาง	17	8.0	8.0	8.5
	มาก	115	54.3	54.3	62.8
	มากที่สุด	79	37.3	37.3	100.0
	รวม	212	100.0	100.0	

14. องค์กรมีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม

		ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	น้อย	1	0.5	0.5	0.5
	ปานกลาง	20	9.4	9.4	9.9
	มาก	109	51.4	51.4	61.3
	มากที่สุด	82	38.7	38.7	100.0
	รวม	212	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

15. ความก้าวหน้าในงานขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงาน

		ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	น้อย	1	0.5	0.5	0.5
	ปานกลาง	16	7.5	7.5	8.0
	มาก	123	58.0	58.0	66.0
	มากที่สุด	72	34.0	34.0	100.0
	รวม	212	100.0	100.0	

Frequencies

		Statistics					
	ได้รับการสนับสนุนให้มี ความก้าวหน้า ใน ตำแหน่งหน้าที่	มีโอกาสในการพิจารณาเลื่อน ตำแหน่ง	ตำแหน่งที่ปฏิบัติ มี ความมั่นคงใน อาชีพ	องค์กรมีการพิจารณา ความดี ความชอบ อย่าง ยุติธรรม	ความก้าวหน้า ใน งานขึ้นอยู่กับ ความสามารถ ในการ ปฏิบัติงาน	ด้าน ความก้าวหน้า ในงาน	
N	Valid	212	212	212	212	212	212
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.28	4.34	4.26	4.26	4.23	4.27
Std. Deviation		.670	.651	.663	.686	.664	.546

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

16. ได้เรียนรู้การทำงานใหม่ๆ อยู่เสมอ

		ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	ปานกลาง	11	5.2	5.2	5.2
	มาก	127	59.9	59.9	65.1
	มากที่สุด	74	34.9	34.9	100.0
	รวม	212	100.0	100.0	

17. ได้รับการฝึกอบรม เพิ่มการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

		ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	ปานกลาง	11	5.2	5.2	5.2
	มาก	112	52.8	52.8	58.0
	มากที่สุด	89	42.0	42.0	100.0
	รวม	212	100.0	100.0	

18. มีการสนับสนุนให้สร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ อยู่เสมอ

		ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	ปานกลาง	17	8.0	8.0	8.0
	มาก	127	60.0	60.0	68.0
	มากที่สุด	68	32.1	32.1	100.0
	รวม	212	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

19. งานที่ได้รับมอบหมาย เป็นงานที่ทำหาคความสามารถ

		ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	ปานกลาง	15	7.1	7.1	7.1
	มาก	122	57.5	57.5	64.6
	มากที่สุด	75	35.4	35.4	100.0
	รวม	212	100.0	100.0	

20. งานที่ต้องใช้ทักษะความรู้ ความสามารถหลายด้านรวมกัน

		ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	ปานกลาง	12	5.7	5.7	5.7
	มาก	133	62.8	62.8	68.5
	มากที่สุด	67	31.6	31.6	100.0
	รวม	212	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

	ได้ เรียนรู้ การ ทำงาน ใหม่ๆ อยู่ เสมอ	ได้รับ การ ฝึกอบรม เพิ่มการ เรียนรู้ อย่าง ต่อเนื่อง	มีการ สนับสนุน ให้ สร้างสรรค์ ผลงาน ใหม่ๆ อยู่เสมอ	งานที่ได้รับ มอบหมาย เป็นงานที่ทำ หาย ความสามารถ หลายด้าน รวมกัน	งานที่ต้อง ใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ หลายด้าน รวมกัน	ด้าน โอกาส ในการ พัฒนา ศักยภาพ
N	Valid 212	212	212	212	212	212
	Missing 0	0	0	0	0	0
Mean	4.29	4.36	4.22	4.26	4.25	4.27
Std. Deviation	.565	.588	.610	.613	.552	.435

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร

1. ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

		ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	ปานกลาง	17	8.0	8.0	8.0
	มาก	107	50.5	50.5	58.5
	มากที่สุด	88	41.5	41.5	100.0
	รวม	212	100.0	100.0	

2. ได้รับการยอมรับในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร

		ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	ปานกลาง	10	4.7	4.7	4.7
	มาก	117	55.2	55.2	59.9
	มากที่สุด	85	40.1	40.1	100.0
	รวม	212	100.0	100.0	

3. มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงานเรื่องสำคัญๆ ของหน่วยงาน

		ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	ปานกลาง	15	7.1	7.1	7.1
	มาก	114	53.8	53.8	60.9
	มากที่สุด	83	39.1	39.1	100.0
	รวม	212	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการทำงาน

		ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	ปานกลาง	12	5.7	5.7	5.7
	มาก	131	61.8	61.8	67.5
	มากที่สุด	69	32.5	32.5	100.0
	รวม	212	100.0	100.0	

5. ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างดีจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

		ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	ปานกลาง	12	5.7	5.7	5.7
	มาก	130	61.3	61.3	67.0
	มากที่สุด	70	33.0	33.0	100.0
	รวม	212	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Frequencies

Statistics

	ได้รับการ ยอมรับ จากเพื่อน ร่วมงาน และ ผู้บังคับบัญชา	ได้รับการ ยอมรับ ในการ แสดง ความคิดเห็น เป็น ประโยชน์ ต่อ ผู้บริหาร	มีส่วนร่วม ในการ จัดทำ แผนงาน เรื่อง สำคัญๆ ของ หน่วยงาน	ได้รับคำยก ย่อง ชมเชยจาก ผู้บังคับบัญชา และ เพื่อนร่วมงาน ในการ ทำงาน	ได้รับความ ร่วมมือ ในการ ปฏิบัติงาน อย่างดีจาก ผู้บังคับบัญชา และ เพื่อนร่วมงาน	การ ได้รับ การ ยอมรับ
N	Valid 212	212	212	212	212	212
	Missin 0	0	0	0	0	0
Mean	4.32	4.34	4.32	4.25	4.26	4.30
Std. Deviation	.646	.582	.599	.569	.579	.455

6. มีหน้าที่ความรับผิดชอบกำหนดไว้อย่างชัดเจน

		ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	ปานกลาง	12	5.7	5.7	5.7
	มาก	129	60.8	60.8	66.5
	มากที่สุด	71	33.5	33.5	100.0
	รวม	212	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

		ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	ปานกลาง	10	4.7	4.7	4.7
	มาก	111	52.4	52.4	57.1
	มากที่สุด	91	42.9	42.9	100.0
	รวม	212	100.0	100.0	

8. อุทิศเวลาทำงานอย่างเต็มที่เมื่อได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงาน

		ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	ปานกลาง	8	3.8	3.8	3.8
	มาก	143	67.4	67.4	71.2
	มากที่สุด	61	28.8	28.8	100.0
	รวม	212	100.0	100.0	

9. ได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ

		ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	ปานกลาง	9	4.2	4.2	4.2
	มาก	135	63.7	63.7	67.9
	มากที่สุด	68	32.1	32.1	100.0
	รวม	212	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

10. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานในหน้าที่

		ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	ปานกลาง	13	6.1	6.1	6.1
	มาก	141	66.5	66.5	72.6
	มากที่สุด	58	27.4	27.4	100.0
	รวม	212	100.0	100.0	

Frequencies

		Statistics					
	มีหน้าที่ มีความ รับผิดชอบ กำหนดไว้ อย่าง ชัดเจน	มีความตั้งใจที่ จะ ปฏิบัติงาน อย่างเต็ม ความสามารถ เพื่อให้ บรรลุผลสำเร็จ ตาม เป้าหมาย	อุทิศเวลา ทำงาน อย่างเต็มที่ เมื่อได้รับ มอบหมาย ในการ ปฏิบัติงาน	ได้รับ มอบหมาย ให้ทำงาน ใหม่ ๆ อยู่ เสมอ	มีอิสระใน การ แสดงความคิดเห็น และ ข้อเสนอแ นต่อ ผู้บังคับบัญ ชาในการ ปฏิบัติงาน ในหน้าที่	ด้านความ รับผิดชอบ	
N	Valid	212	212	212	212	212	212
	Missin g	0	0	0	0	0	0
Mean		4.26	4.37	4.23	4.27	4.20	4.27
Std. Deviation		.589	.582	.541	.549	.549	.408

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

11. สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้

		ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	ปานกลาง	10	4.7	4.7	4.7
	มาก	129	60.8	60.8	65.5
	มากที่สุด	73	34.4	34.4	100.0
	รวม	212	100.0	100.0	

12. ได้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี

		ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	ปานกลาง	8	3.8	3.8	3.8
	มาก	111	52.4	52.4	56.2
	มากที่สุด	93	43.9	43.9	100.0
	รวม	212	100.0	100.0	

13. หากทำงานที่องค์กรแห่งนี้จะมีโอกาสอย่างสูงที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน

		ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	น้อย	1	0.5	0.5	0.5
	ปานกลาง	11	5.2	5.2	5.7
	มาก	123	58.0	58.0	63.7
	มากที่สุด	77	36.3	36.3	100.0
	รวม	212	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

14. มีความพอใจในความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ

		ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	น้อย	2	0.9	0.9	0.9
	ปานกลาง	6	2.8	2.8	3.7
	มาก	122	57.5	57.5	61.2
	มากที่สุด	82	38.7	38.7	100.0
	รวม	212	100.0	100.0	

15. ผลการปฏิบัติงานของมีคุณภาพเหมาะสมกับงานอยู่เสมอ

		ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	ปานกลาง	9	4.2	4.2	4.2
	มาก	145	68.4	68.4	72.6
	มากที่สุด	58	27.4	27.4	100.0
	รวม	212	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Frequencies

Statistics

	สามารถ แก้ปัญหา ที่เกิดขึ้น จากการ ปฏิบัติงาน ได้	สามารถ แก้ปัญหา ที่เกิดขึ้น จากการ ปฏิบัติงาน ได้	หากทำงาน ที่ องค์การแห่ง นี้จะมี โอกาสอย่าง สูงที่จะ ประสบ ความสำเร็จ ในชีวิตการ ทำงาน	มีความ พอใจใน ความสำเร็จ ในงานที่ ปฏิบัติ	ผลการ ปฏิบัติงาน ของมี คุณภาพ เหมาะสม กับงานอยู่ เสมอ	ด้านการ ได้รับ ความสำเร็จ
N	Valid 212	212	212	212	212	212
	Missing 0	0	0	0	0	0
Mean	4.28	4.39	4.29	4.34	4.22	4.30
Std. Deviation	.578	.578	.598	.566	.524	.421

16. งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน

		ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	ปานกลาง	6	2.8	2.8	2.8
	มาก	128	60.4	60.4	63.2
	มากที่สุด	78	36.8	36.8	100.0
	รวม	212	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

17. มีอิสระในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่

		ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	น้อย	1	0.5	0.5	0.5
	ปานกลาง	6	2.8	2.8	3.3
	มาก	105	49.5	49.5	52.8
	มากที่สุด	100	47.2	47.2	100.0
	รวม	212	100.0	100.0	

18. งานที่ได้ทำอยู่ในขณะนี้เป็นการเพิ่มประสบการณ์ของตนเอง

		ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	ปานกลาง	13	6.1	6.1	6.1
	มาก	120	56.6	56.6	62.7
	มากที่สุด	79	37.3	37.3	100.0
	รวม	212	100.0	100.0	

19. งานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณงานที่ทันท่วงที

		ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	ปานกลาง	8	3.8	3.8	3.8
	มาก	134	63.2	63.2	67.0
	มากที่สุด	70	33.0	33.0	100.0
	รวม	212	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

20. งานที่ปฏิบัติมีความท้าทายทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

		ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	น้อย	1	0.5	0.5	0.5
	ปานกลาง	5	2.4	2.4	2.9
	มาก	131	61.8	61.8	64.7
	มากที่สุด	75	35.4	35.4	100.0
	รวม	212	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics						
	งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรูความสามารถของท่าน	มีอิสระในงานที่ได้รับมอบหมายให้เต็มที่	งานที่ได้ทำอยู่ในขณะนี้เป็นการเพิ่มประสบการณ์ของตนเอง	งานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณที่ท่านพอใจ	งานที่ปฏิบัติมีความท้าทายทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
N	Valid 212	212	212	212	212	212
	Missin g 0	0	0	0	0	0
Mean	4.33	4.42	4.31	4.28	4.32	4.33
Std. Deviatio n	.546	.575	.582	.545	.541	.406

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นในแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงาน
เทศบาลเมืองชุมพร

1. มีความเต็มใจที่ทำงานกับองค์กรนี้จนเกษียณ

		ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	ปานกลาง	8	3.8	3.8	3.8
	มาก	128	60.4	60.4	64.2
	มากที่สุด	76	35.8	35.8	100.0
	รวม	212	100.0	100.0	

2. รู้สึกว่าปัญหาขององค์กรก็คือปัญหาของท่าน

		ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	ปานกลาง	17	8.0	8.0	8.0
	มาก	122	57.5	57.5	65.5
	มากที่สุด	73	34.4	34.4	100.0
	รวม	212	100.0	100.0	

3. มักพูดถึงองค์กรในทางที่ดีกับบุคคลภายนอกเสมอ

		ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	ปานกลาง	11	5.2	5.2	5.2
	มาก	122	57.5	57.5	62.7
	มากที่สุด	79	37.3	37.3	100.0
	รวม	212	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. จะยังคงทำงานกับองค์กรต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะยื่นข้อเสนอที่ดีกว่า

		ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	ปานกลาง	15	7.1	7.1	7.1
	มาก	129	60.8	60.8	67.9
	มากที่สุด	68	32.1	32.1	100.0
	รวม	212	100.0	100.0	

5. ทุ่มเหตุการณ์ทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

		ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	ปานกลาง	7	3.3	3.3	3.3
	มาก	126	59.4	59.4	62.7
	มากที่สุด	79	37.3	37.3	100.0
	รวม	212	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Frequencies

Statistics

	มีความ เต็มใจที่ ทำงาน กับ องค์กร นี้ จน เกษียณ	รู้สึก ว่า ปัญหา ของ องค์กร ก็คือ ปัญหา ของ ท่าน	มัก พูดถึง องค์กร ในทาง ที่ดี กับ บุคคล ภายนอก เสมอ	จะ ยังคง ทำงาน กับ องค์กร ต่อไป แม้ ว่า องค์กร อื่น จะ ยื่น ข้อเสนอ ที่ดี กว่า	ทุ่ม เท การ งาน อย่าง เต็ม ที่ เพื่อ ให้ องค์กร ประสบ ความ สำเร็จ ตาม เป้าหมาย	ด้าน ความ เต็ม ใจ ที่จะ ทุ่ม เท ความ พยายาม อย่าง เต็ม ที่ เพื่อ ประโยชน์ ของ องค์กร
N	Valid	212	212	212	212	212
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.30	4.25	4.31	4.24	4.32
Std. Deviation		.587	.637	.582	.617	.585

6. เห็นด้วยกับนโยบายองค์กร

		ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	ปานกลาง	14	6.6	6.6	6.6
	มาก	114	53.8	53.8	60.4
	มากที่สุด	84	39.6	39.6	100.0
	รวม	212	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. คิดว่างานที่ทำอยู่มีความมั่นคง

		ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	ปานกลาง	15	7.1	7.1	7.1
	มาก	103	48.6	48.6	55.7
	มากที่สุด	94	44.3	44.3	100.0
	รวม	212	100.0	100.0	

8. คิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปเรื่อย ๆ

		ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	ปานกลาง	13	6.1	6.1	6.1
	มาก	125	58.9	58.9	65.0
	มากที่สุด	74	34.9	34.9	100.0
	รวม	212	100.0	100.0	

9. คิดว่าองค์กรนี้เป็นที่รู้จักของคนภายนอก

		ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	ปานกลาง	13	6.1	6.1	6.1
	มาก	109	51.4	51.4	57.5
	มากที่สุด	90	42.4	42.4	100.0
	รวม	212	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

10. พนักงานมีการยอมรับค่านิยมและยึดถือปฏิบัติเป็นประเพณีในองค์กร

		ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	ปานกลาง	11	5.2	5.2	5.2
	มาก	134	63.2	63.2	68.4
	มากที่สุด	67	31.6	31.6	100.0
	รวม	212	100.0	100.0	

Frequencies

		Statistics					
		เห็นด้วย กับ นโยบาย องค์กร	คิดว่างาน ที่ทำอยู่ มีความ มั่นคง	คิดว่าจะทำงาน ใน องค์กรนี้ต่อไป เรื่อย ๆ	มี คิดว่า องค์กรนี้ เป็น ที่รู้จักของ คน ภายนอก	พนักงานมี การ ยอมรับ ค่านิยม และ ยึดถือ ปฏิบัติ เป็น ประเพณี ในองค์กร	ด้านความ เชื่อมั่นใน ค่านิยม ของ องค์กร
N	Valid	212	212	212	212	212	212
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.31	4.36	4.27	4.35	4.25	4.31
Std.		.657	.627	.601	.610	.575	.477
Deviatio n							

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

11. รู้สึกว่าการทำงานที่องค์กรนี้ ทำให้ท่านประสบความสำเร็จในชีวิต

		ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	ปานกลาง	9	4.2	4.2	4.2
	มาก	118	55.7	55.7	59.9
	มากที่สุด	85	40.1	40.1	100.0
Valid	รวม	212	100.0	100.0	

12. มีความภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานขององค์กรนี้

		ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	ปานกลาง	15	7.1	7.1	7.1
	มาก	105	49.5	49.5	56.6
	มากที่สุด	92	43.4	43.4	100.0
	รวม	212	100.0	100.0	

13. รู้สึกดีที่องค์กรของท่านทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

		ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	ปานกลาง	10	4.7	4.7	4.7
	มาก	122	57.5	57.5	62.2
	มากที่สุด	80	37.7	37.7	100.0
	รวม	212	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

14. รู้สึกไม่พอใจ เมื่อมีคนมาพูดถึงองค์กรของท่านในทางที่ไม่ดี

		ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	น้อย	2	0.9	0.9	0.9
	ปานกลาง	10	4.7	4.7	5.6
	มาก	124	58.5	58.5	64.1
	มากที่สุด	76	35.8	35.8	100.0
	รวม	212	100.0	100.0	

15. มีความรู้สึกว่าองค์กรเปรียบเสมือนครอบครัวของท่าน

		ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	ปานกลาง	10	4.7	4.7	4.7
	มาก	131	61.8	61.8	66.5
	มากที่สุด	71	33.5	33.5	100.0
	รวม	212	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Frequencies

Statistics

	รู้สึกว่าการ ทำงานที่ องค์กรนี้ ทำให้ท่าน ประสบ ความสำเร็จ ใน ชีวิต	มีความ ภูมิใจที่ได้ เป็น พนักงาน ของ องค์กรนี้	รู้สึกดีที่ องค์กร ของ ท่านทำสิ่ง ที่เป็น ประโยชน์ ต่อสังคม	รู้สึกไม่ พอใจ เมื่อมี คนมาพูด ถึงองค์กร ของ ท่าน ในทางที่ ไม่ดี	มีความรู้สึก ว่า องค์กร เปรียบเสมือน ครอบครัว ของท่าน	ด้านความ ภาคภูมิใจ ในการ เป็นส่วน หนึ่งใน องค์กร
N	Valid 212	212	212	212	212	212
	Missin g	0	0	0	0	0
Mean	4.34	4.35	4.31	4.29	4.27	4.31
Std. Deviation	.600	.639	.606	.592	.591	.471

16. คิดว่าการอยู่องค์กรนี้ต่อไปเป็นสิ่งที่ควรกระทำ

		ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	ปานกลาง	3	1.4	1.4	1.4
	มาก	125	59.0	59.0	60.4
	มากที่สุด	84	39.6	39.6	100.0
	รวม	212	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

17. มีความยินดีที่จะตอบแทนบุญคุณองค์กรด้วยการทำทุกอย่างให้องค์กรก้าวหน้า

		ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	น้อย	2	0.9	0.9	0.9
	ปานกลาง	10	4.7	4.7	5.6
	มาก	115	54.2	54.2	59.8
	มากที่สุด	85	40.1	40.1	100.0
	รวม	212	100.0	100.0	

18. เชื่อว่าความจงรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญรู้สึกรู้สีกว่าการทำงานกับองค์กรนี้ต่อไปเป็นสิ่งที่ถูกต้อง

		ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	ปานกลาง	1	0.5	0.5	0.5
	มาก	134	63.2	63.2	63.7
	มากที่สุด	77	36.3	36.3	100.0
	รวม	212	100.0	100.0	

19. พยายามหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

		ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	ปานกลาง	10	4.7	4.7	4.7
	มาก	134	63.2	63.2	67.9
	มากที่สุด	68	32.1	32.1	100.0
	รวม	212	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

20. เต็มใจที่จะปฏิบัติงานล่วงเวลาให้กับองค์กร แม้ว่าค่าตอบแทนจะได้ไม่คุ้มค่าเหนื่อย

		ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	น้อย	1	0.5	0.5	0.5
	ปานกลาง	2	0.9	0.9	1.4
	มาก	145	68.4	68.4	69.8
	มากที่สุด	64	30.2	30.2	100.0
	รวม	212	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

	คิดว่า	มีความ	เชื่อว่า	พยายามหา	เต็มใจที่จะ	ด้าน
	การอยู่	ยินดีที่จะ	ความ	วิธีการ	ปฏิบัติงาน	ความ
	องค์กรนี้	ตอบแทน	จงรักภัก	ใหม่ๆ เพื่อ	ล่วงเวลา	ผูกพันที่
	ต่อไป	บุญคุณ	ดีเป็นสิ่ง	นำมาใช้ใน	ให้กับองค์กร	เกิดจาก
	เป็นสิ่ง	องค์กร	สำคัญ	การทำงานให้	แม้ว่า	บรรทัด
	ที่ควร	ด้วยการ	รู้สึกว่	มี	ค่าตอบแทน	ฐาน
	กระทำ	ทำทุก	การ	ประสิทธิภาพ	จะได้ไม่	ทาง
		อย่างให้	ทำงาน	อยู่เสมอ	คุ้มค่าเหนื่อย	สังคม
		องค์กร	กับ			
		ก้าวหน้า	องค์กรนี้			
			ต่อไป			
			เป็นสิ่งที			
			ถูกต้อง			
N	Valid	212	212	212	212	212
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.37	4.33	4.35	4.26	4.27
Std.		.548	.605	.507	.564	.541
Deviation						.403

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Regression

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ผลรวมด้านค่าตอบแทน ที่เหมาะสม, ผลรวม ด้านการมีส่วนร่วมใน การทำงาน, ผลรวมด้าน ความก้าวหน้าในงาน, ผลรวมด้านโอกาสใน การพัฒนาศักยภาพ ^b		Enter

a. Dependent Variable: ผลรวมความผูกพันของพนักงาน

b. All requested variables entered

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 ^b	.665	.659	.221

a. Predictors : (Constant), ผลรวมด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม, ผลรวมด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน, ผลรวมด้านความก้าวหน้าในงาน, ผลรวมด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.031	4	5.008	102.795	.000 ^b
	Residual	10.084	207	.049		
	Total	30.115	211			

a. Dependent Variable : ผลรวมความผูกพันของพนักงาน

b. Predictors : (Constant), ผลรวมด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม, ผลรวมด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน, ผลรวมด้านความก้าวหน้าในงาน, ผลรวมด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.095	.166			6.590	.000
	ผลรวมด้าน ค่าตอบแทนที่ เหมาะสม	.207	.041	.281		5.093	.000
	ผลรวมด้านการมี ส่วนร่วมในการ ทำงาน	.070	.046	.090		1.504	.134
	ผลรวมด้าน ความก้าวหน้าใน งาน	.215	.041	.312		5.249	.000
	ผลรวมด้านโอกาส ในการพัฒนา ศักยภาพ	.254	.047	.293		5.369	.000

a. Dependent Variable : ผลรวมความผูกพันของพนักงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ผลรวมด้านการได้รับ การยอมรับ,ผลรวมด้าน ความรับผิดชอบ,ผลรวม ด้านการได้รับ ความสำเร็จ,ผลรวม ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ^b		Enter

a. Dependent Variable: ผลรวมความผูกพันของพนักงาน

b. All requested variables entered

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.737 ^b	.543	.534	.258

a. Predictors : (Constant), ผลรวมด้านการได้รับการยอมรับ,ผลรวมด้านความรับผิดชอบ, ผลรวมด้านการประสบความสำเร็จ,ผลรวมด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.362	4	4.090	61.564	.000 ^b
	Residual	13.753	207	.066		
	Total	30.115	211			

a. Dependent Variable : ผลรวมความผูกพันของพนักงาน

b. Predictors : (Constant), ผลรวมด้านการได้รับการยอมรับ,ผลรวมด้านความรับผิดชอบ,ผลรวมด้านการประสบความสำเร็จ,ผลรวมด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	.901	.219		4.113	.000
	ผลรวมด้านการ ได้รับการยอมรับ	.148	.055	.178	2.660	.008
	ผลรวมด้านความ รับผิดชอบ	.212	.062	.229	3.422	.001
	ผลรวมด้านการ ได้รับความสำเร็จ	.240	.064	.267	3.776	.000
	ผลรวมด้านลักษณะ งานที่ปฏิบัติ	.193	.060	.207	3.225	.001

a. Dependent Variable : ผลรวมความผูกพันของพนักงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชื่อ – สกุล นางสาวอาทิตยา เทพศิริ
 วัน เดือน ปีเกิด 20 สิงหาคม 2543
 สถานที่เกิด โรงพยาบาลปะทิว
 สถานที่อยู่ปัจจุบัน 120 หมู่3 ตำบลชุมโค อำเภอปะทิว จังหวัดชุมพร 86160
 สถานที่ศึกษาปัจจุบัน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
 วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2550 โรงเรียนอนุบาลปะทิว
 พ.ศ.2556 โรงเรียนสอาดเผดิมวิทยา จังหวัดชุมพร
 พ.ศ.2559 โรงเรียนสอาดเผดิมวิทยา จังหวัดชุมพร สายพิเศษศิลป์-ภาษาญี่ปุ่น
 พ.ศ.2562 เข้าศึกษาสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
 วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

