ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การ  
ของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี

**นิภาพร บุญพิษ1 และวิลาสินี จินตลิขิตดี2**

1,2วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

1E-mail: nipapom2744@gmail.com, 2E-mail: vilasinee.ji@ssru.ac.th

**บทคัดย่อ**

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี 2. ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี และ 3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)   
เก็บข้อมูลจากบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี จำนวน 136 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยหลักสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ  
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้  
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิจัยพบว่า 1. บุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี มีแรงจูงใจใน  
การปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ลำดับแรก คือ ปัจจัยจูงใจ รองลงมา คือ ปัจจัยค้ำจุน   
2. บุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี มีความผูกพันต่อองค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ลำดับแรก คือ ด้านบรรทัดฐาน รองลงมาคือ ด้านความรู้สึก และด้านการคงอยู่กับองค์การ ตามลำดับ และ 3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ในอำเภอวิหารแดง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์กันในทางบวกระดับต่ำ ซึ่งแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด คือ ปัจจัยจูงใจ และรองลงมา คือ ปัจจัยค้ำจุน

**คำสำคัญ :** แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ความผูกพันต่อองค์การ, บุคลากร, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**The relationship between Work incentives and Organizational Commitment Among Personnel Working for Local Government Organization   
Wihan Daeng District, Saraburi Province**

**Nipaporn Boonpis1, Vilasinee Jintalikhitdee2**

1,2College of Politics and Government, Suan Sunandha Rajabhat University

1E-mail: nipapom2744@gmail.com, 2E-mail: vilasinee.ji@ssru.ac.th

**Abstract**

The objective is to study 1. the level of work incentives of personnel working for Local Government Organization Wihan Daeng District, Saraburi Province 2**.** the level of organizational commitment of personnel working for Local Government Organization Wihan Daeng District, Saraburi Province **3.** The relationship between work incentives and organizational commitment among personnel working for Local Government OrganizationWihan Daeng District, Saraburi Province. Quantitative research collects data from personnel working for Local Government Organization Wihan Daeng District, Saraburi Province 136 people with structured questionnaires and use a probability sampling method with a simple random sampling method

Statistical data analysis consisted of: frequency**,** percentageand mean. And analyze the relationship between Work incentives and organizational commitment. Tested by analyzing the correlation using   
the correlation coefficient. Pearson's Product Moment Correlation Coefficient, at a statistically significant level of 0.01

found that 1. Personnel working have a high level of work incentives; When considering individual aspects, personnel working have a high level of opinion on all aspects, firstly the motivator factors, followed by the hygiene factors. 2. Personnel working have a high level of commitment to the organization; When considering individual aspects, Personnel working have a high level of opinion on all aspects, firstly the normative commitment, followed by the affective commitment and continuance commitment and 3. Work incentives is related to organizational commitment statistically significant at the 0.01 level and has a low level of positive correlation, where work incentives that is most closely associated with organizational commitment-based organizational commitment, firstly the motivator factors, followed by the hygiene factors.

**Keywords:** Work incentives, Organizational Commitment, Personnel working, Local Government Organization

**บทนำ**

จากสภาพการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองในปัจจุบันทำให้องค์การทั้งภาครัฐและภาคเอกชน  
ต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้างองค์การและระบบการบริหารจัดการองค์การ เพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป (เทียนศรี บางม่วงงาม, 2562) ซึ่งสิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์การสามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้ คือ การบริหารทรัพยากรบุคคล เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ (ปิราติ พันธ์จบสิงห์, 2564) เมื่อทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญขององค์การจึงมีความจำเป็น  
ที่จะต้องมีการวางแผนในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์การให้มีศักยภาพและรักษาทรัพยากรบุคคลให้คงอยู่กับองค์การ  
ให้ยาวนาน ในขณะเดียวกันก็ต้องสร้างบุคลากรให้พร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) หมายถึง ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจภายในตัวบุคคลที่เกิดจากงานที่ทำซึ่งทำให้บุคคลเกิดความชื่นชอบ ยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง และ   
2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) หมายถึง ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจซึ่งสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงานที่ช่วยลดความไม่พอใจ  
ในงาน หรือช่วยให้บุคคลยังคงปฏิบัติงานในองค์การได้ (Herzberg, 1959) และสร้างให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การ   
โดยการทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ มีความรัก ความภูมิใจ เอาใจใส่ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เต็มใจเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อเป้าหมายและต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การนั้นตลอดไป (ธนนันท์ ทะสุใจ, 2549) พฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่แสดงออกมามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยหากมีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์การมากกว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าหรือต่ำกว่า (Salancik, 1983) โดยลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การจะแสดงออกมาใน 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Allen and Meyer, 1990)

จากการศึกษาข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลำ องค์การบริหารส่วนตำบลเจริญธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลวิหารแดง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสรวง และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมู พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล ทั้ง 5 แห่ง   
มีอัตราโอนย้ายหรือลาออกของบุคคลากรอยู่ตลอด เช่น การโอนย้ายไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ เพื่อรับสิทธิ  
เบิกค่าเช่าบ้าน โอนย้ายเพื่อกลับภูมิลำเนา และลาออกไปทำงานอื่น เป็นต้น (องค์การบริหารส่วนตำบลวิหารแดง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสรวง, 2564 และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลำ องค์การบริหารส่วนตำบลเจริญ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมู, 2567) ซึ่งปัญหาข้างต้นส่งผลให้องค์การต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ งานขาดความต่อเนื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง เสียเวลาในการสรรหาและฝึกฝนบุคลากรทดแทน บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ต้องรับผิดชอบภาระงานเพิ่มมากขึ้น ในขณะที่ค่าตอบแทนยังได้รับเท่าเดิม จึงเกิดเป็นความเหนื่อยล้าและหมดกำลังใจในการทำงาน   
เมื่อมีโอกาสที่ดีกว่าก็อาจเป็นเหตุผลให้ตัดสินใจโอนย้ายหรือลาออกจากองค์การได้ง่ายมากขึ้น ดังนั้นการสร้างความผูกพันต่อองค์การและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องเร่งดำเนินการเพื่อรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพให้คงอยู่และร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายของกับองค์การ

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การ  
ของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนานโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการรักษาบุคลากรที่ดีและมีคุณภาพไว้ต่อไป

**วัตถุประสงค์การวิจัย**

**1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี**

**2**. **เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี**

**3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี**

สมมติฐานการวิจัย

**แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี**

วิธีดำเนินการ**วิ**จัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี จำนวน 210 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี จำนวน 136 คน คำนวณจากสูตรการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) กำหนดขนาดของ  
กลุ่มตัวอย่างให้มีความคลาดเคลื่อน .05 และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling)   
ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (**Questionnaire) **ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยยึดกรอบแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับคำนิยามที่ค้นคว้าไว้ ซึ่งแบบสอบถาม ประกอบด้วย**

**ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน**

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

ประกอบด้วยข้อคำถามรวม 35 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยเกณฑ์การให้คะแนน  
แบ่งออกเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ดังนี้

**ระดับความคิดเห็น** **คะแนน**

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด 5 คะแนน

ระดับความคิดเห็นมาก 4 คะแนน

ระดับความคิดเห็นปานกลาง 3 คะแนน

ระดับความคิดเห็นน้อย 2 คะแนน

ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด 1 คะแนน

เกณฑ์การแปลผลแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับมาก ระดับปานกลาง และระดับน้อย โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ยของข้อมูลในแต่ละด้านมาแบ่งกลุ่มคะแนนเป็นอันดับสเกล (Ordinal scale)3 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ของ Best (1977 อ้างถึงใน เพชรรัตน์ ศิริสุวรรณ, 2561) ดังนี้

ความกว้างของอัตรภาคชั้น =

=

= 1.33

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงการแปลความหมายของระดับคะแนนแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

|  |  |
| --- | --- |
| **ระดับ** | **ระดับคะแนน** |
| บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก | 3.68 – 5.00 |
| บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง | 2.34 – 3.67 |
| บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย | 1.00 – 2.33 |

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึก ด้านการคงอยู่กับองค์การ และด้านบรรทัดฐาน

ประกอบด้วยข้อคำถามรวม 20 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยเกณฑ์การให้คะแนน  
แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

**ระดับความคิดเห็น** **คะแนน**

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด 5 คะแนน

ระดับความคิดเห็นมาก 4 คะแนน

ระดับความคิดเห็นปานกลาง 3 คะแนน

ระดับความคิดเห็นน้อย 2 คะแนน

ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด 1 คะแนน

เกณฑ์การแปลผลแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับมาก ระดับปานกลาง และระดับน้อย โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ยของข้อมูลในแต่ละด้านมาแบ่งกลุ่มคะแนนเป็นอันดับสเกล (Ordinal scale)3 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ของ Best (1977 อ้างถึงใน เพชรรัตน์ ศิริสุวรรณ, 2561) ดังนี้

ความกว้างของอัตรภาคชั้น =

=

= 1.33

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนตามตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงการแปลความหมายของระดับคะแนนความผูกพันต่อองค์การ

|  |  |
| --- | --- |
| **ระดับ** | **ระดับคะแนน** |
| บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก | 3.68 – 5.00 |
| บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง | 2.34 – 3.67 |
| บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับน้อย | 1.00 – 2.33 |

โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) ได้แก่ แบบสอบถามแรงจูงใจใน  
การปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.98 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ เท่ากับ 0.98 และภาพรวมของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 สำหรับค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.986 ซึ่งเป็นค่าระดับความเชื่อมันที่ยอมรับได้

**3. การเก็บรวบรวมข้อมูล**

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามและติดตามรับคืนด้วยตนเอง โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด 136 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

**4. การวิเคราะห์ข้อมูล**

หลังจากเก็บข้อมูลได้ครบตามจำนวนแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ตามระเบียบสถิติ  
โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการประมวลผล และจัดทำตารางวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อนำเสนอข้อมูลและสรุปผลการวิจัย   
ซึ่งมีสถิติที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

4.1 สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่

1) ค่าความถี่ และค่าร้อยละ (Frequency and Percentage) เพื่อใช้อธิบายความถี่และร้อยละของข้อมูล  
ที่ได้จากแบบสอบถาม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล

2) ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้อธิบายระดับค่าเฉลี่ยของข้อมูล ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์การ

3) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบายการกระจายของข้อมูล ได้แก่ แรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์การ

4.2 สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี

**ผลการวิจัย**

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ข้อมูลส่วนบุคคล** | | **จำนวน** | **ร้อยละ** |
| 1 | เพศ  ชาย  หญิง  รวม | 53  83  136 | 38.97  61.03  100.00 |
| 2 | อายุ  ต่ำกว่า 25 ปี  25 – 35 ปี  36 – 45 ปี  46 ปีขึ้นไป  รวม | 17  60  24  35  136 | 12.50  44.12  17.64  25.74  100.00 |
| 3 | ระดับการศึกษา  ต่ำกว่าปริญญาตรี  ปริญญาตรี  ปริญญาตรี  รวม | 68  59  9  136 | 50.00  43.38  6.62  100.00 |

ตารางที่ 3 (ต่อ)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ข้อมูลส่วนบุคคล** | | **จำนวน** | **ร้อยละ** |
| 4 | รายได้เฉลี่ยต่อเดือน  น้อยกว่า 15,000 บาท  15,000 – 25,000 บาท  25,001 – 35,000 บาท  35,001 – 45,000 บาท  45,001 บาทขึ้นไป  รวม | 81  40  8  4  3  136 | 59.56  29.41  5.88  2.94  2.21  100.00 |
| 5 | ตำแหน่งงาน  พนักงานส่วนตำบล  พนักงานจ้างตามภารกิจ  พนักงานจ้าง  รวม | 38  55  43  136 | 27.94  40.44  31.62  100.00 |
| 6 | ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน  น้อยกว่า 5 ปี  5 – 10 ปี  11 – 15 ปี  16 ปีขึ้นไป  รวม | 45  54  15  22  136 | 33.10  39.71  11.03  16.16  100.00 |

จากตารางที่ 3 พบว่า บุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวิหารแดง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.03 มีอายุระหว่าง 25 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.12 มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 50.00 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 59.56 เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ คิดเป็นร้อยละ 40.44 และมีประสบการณ์ใน  
การปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.71

**2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวิหารแดง**

2.1 **ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวิหารแดง ปัจจัยจูงใจ   
แยกเป็นรายด้าน**

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ในอำเภอวิหารแดง ปัจจัยจูงใจ แยกเป็นรายด้าน

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ** | | **ค่าเฉลี่ย** | **S.D.** | **ระดับ** | **อันดับ** |
| 1 | ด้านความสำเร็จในการทำงาน | 4.25 | .60 | มาก | 1 |
| 2 | ด้านการได้รับการยอมรับ | 4.20 | .59 | มาก | 2 |
| 3 | ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | 3.94 | .68 | มาก | 4 |
| 4 | ด้านลักษณะงานที่ทำ | 3.97 | .60 | มาก | 3 |
| 5 | ด้านความรับผิดชอบ | 3.93 | .64 | มาก | 5 |
| **รวม** | | **4.05** | **.54** | **มาก** |  |

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ในอำเภอวิหารแดง พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.05, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ลำดับแรก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.25, S.D. = 0.60) รองลงมา คือ   
ด้านการได้รับการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย = 4.20, S.D. = 0.52) ด้านลักษณะงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย = 3.97, S.D. = 0.60) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.94, S.D. = 0.68) และด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.93, S.D. = 0.64) ตามลำดับ

2.**2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวิหารแดง ปัจจัยค้ำจุน  
แยกเป็นรายด้าน**

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ในอำเภอวิหารแดง ปัจจัยค้ำจุน แยกเป็นรายด้าน

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุน** | | **ค่าเฉลี่ย** | **S.D.** | **ระดับ** | **อันดับ** |
| 1 | ด้านนโยบายและการบริหารขององค์การ | 3.95 | .69 | มาก | 10 |
| 2 | ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล | 4.02 | .74 | มาก | 6 |
| 3 | ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา | 4.15 | .64 | มาก | 2 |
| 4 | ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | 4.24 | .55 | มาก | 1 |
| 5 | ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา | 4.14 | .59 | มาก | 3 |
| 6 | ด้านสถานะของอาชีพ | 3.97 | .61 | มาก | 8 |
| 7 | ด้านความมั่นคงในการทำงาน | 4.02 | .59 | มาก | 7 |
| 8 | ด้านชีวิตส่วนตัว | 4.10 | .74 | มาก | 4 |
| 9 | ด้านสภาพการทำงาน | 4.05 | .73 | มาก | 5 |
| 10 | ด้านเงินเดือน | 3.96 | .60 | มาก | 9 |
| **รวม** | | 3.85 | .53 | มาก |  |

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวิหารแดง พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.85, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ลำดับแรก คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.24, S.D. = 0.55) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 4.15, S.D. = 0.64) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 4.14, S.D. = 0.59) ด้านชีวิตส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย = 4.10, S.D. = 0.74) ด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.05, S.D. = 0.73) ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (ค่าเฉลี่ย = 4.02, S.D. = 0.74) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.02, S.D. = 0.59) ด้านสถานะของอาชีพ (ค่าเฉลี่ย = 3.97, S.D. = 0.61) ด้านเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย = 3.96, S.D. = 0.60) และด้านนโยบายและการบริหารขององค์การ (ค่าเฉลี่ย = 3.95, S.D. = 0.69)

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวิหารแดง

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวิหารแดง แยกเป็นรายด้าน

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ความผูกพันต่อองค์การ** | | **ค่าเฉลี่ย** | **S.D.** | **ระดับ** | **อันดับ** |
| 1 | ด้านความรู้สึก | 4.24 | .75 | มาก | 2 |
| 2 | ด้านการคงอยู่กับองค์การ | 4.16 | .60 | มาก | 3 |
| 3 | ด้านบรรทัดฐาน | 4.26 | .75 | มาก | 1 |
| **รวม** | | **4.22** | **.70** | มาก |  |

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นถึงระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวิหารแดง พบว่า บุคลากรมีระดับความผูกพันต่อองค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.22, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ลำดับแรก คือ ด้านบรรทัดฐาน (ค่าเฉลี่ย = 4.26, S.D. = 0.75) รองลงมาคือ ด้านความรู้สึก (ค่าเฉลี่ย = 4.24, S.D. = 0.75) และด้านการคงอยู่กับองค์การ (ค่าเฉลี่ย = 4.16, S.D. = 0.60) ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยในครั้งนี้ไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวิหารแดง ดำเนินการทดสอบโดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้  
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient) มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันแสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวิหารแดง โดยภาพรวม

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน** | | **ความผูกพันต่อองค์การ** | | | |
| **ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)** | **Sig.** | **ระดับความสัมพันธ์** | **ทิศทางความสัมพันธ์** |
| 1 | ปัจจัยจูงใจ | .22\*\* | .00 | ต่ำ | ทางบวก |
| 2 | ปัจจัยค้ำจุน | .21\* | .01 | ต่ำ | ทางบวก |
| **รวม** | | **.22\*\*** | **.00** | ต่ำ | ทางบวก |

จากตารางที่ 7 พบว่า ในภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวิหารแดง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 (Sig. = 0.00) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ (r = 0.22) โดยเป็นความสัมพันธ์กันในทางบวก หมายความว่า ยิ่งมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากเท่าใด ยิ่งส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การสูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่งแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ  
มากที่สุด คือ ปัจจัยจูงใจ (r = 0.22) รองลงมา คือ ปัจจัยค้ำจุน (r = 0.21)

**ส**รุปผลและอภิปรายผล

**ส**รุปผล

1. บุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวิหารแดง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.03 มีอายุระหว่าง 25 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.12 มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 50.00 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 59.56 เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ คิดเป็นร้อยละ 40.44 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี   
คิดเป็นร้อยละ 39.71

2. บุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวิหารแดง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ลำดับแรก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับ   
ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ ในส่วนของปัจจัยค้ำจุน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ลำดับแรก คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์  
กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน ด้านการบังคับบัญชาและ  
การควบคุมดูแล ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านเงินเดือน และด้านนโยบายและการบริหารขององค์การ

3. บุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวิหารแดง มีความผูกพันต่อองค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ลำดับแรก คือ ด้านบรรทัดฐาน รองลงมาคือ ด้านความรู้สึก และด้านการคงอยู่กับองค์การ ตามลำดับ

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวิหารแดง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

**อภิปรายผล**

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวิหารแดง

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวิหารแดง ปัจจัยจูงใจ   
ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด สาเหตุมาจากการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวิหารแดงได้เปิดโอกาสให้บุคลากรในทุกระดับเข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ โดยใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ ผู้บริหารให้อิสระในการทำงาน มีการยกย่องชมเชยให้กำลังใจ และบุคลากรมีเส้นทางความก้าวหน้า  
ในสายอาชีพ (Career Path) ไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น อีกทั้งบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวิหารแดงยังให้เกียรติและยอมรับในความสามารถหรือความแตกต่างของแต่ละบุคคล สิ่งเหล่านี้ได้แสดงให้เห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวิหารแดงได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรและส่งเสริมให้เกิดปัจจัยจูงใจซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำส่งผลให้บุคลากรเกิดความชื่นชอบ ยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง จนนำไปสู่การเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถเพื่อองค์กร ในส่วนของปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สาเหตุมาจากการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวิหารแดงมีอัตราโอนย้ายหรือลาออกของบุคคลากรอยู่ตลอด เช่น   
การโอนย้ายไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ เพื่อรับสิทธิเบิกค่าเช่าบ้าน โอนย้ายเพื่อกลับภูมิลำเนา และลาออกไปทำงานอื่น เป็นต้น บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่จึงต้องรับผิดชอบภาระงานเพิ่มมากขึ้น จึงเกิดเป็นความเหนื่อยล้าและหมดกำลังใจในการทำงาน เมื่อมีโอกาสที่ดีกว่าก็อาจเป็นเหตุผลให้ตัดสินใจโอนย้ายหรือลาออกจากองค์การได้ง่ายมากขึ้น

สำหรับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวิหารแดง ปัจจัยค้ำจุน  
ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด สาเหตุมาจากการที่  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวิหารแดงสร้างวัฒนธรรมองค์การให้บุคลากรมีความรัก ความสามัคคี ปรองดอง และทำงานเป็นทีมโดยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อีกทั้งยังมีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เช่น รับประทานอาหารกลางวันร่วมกัน กีฬาสานสัมพันธ์ และการศึกษาดูงาน เป็นต้น ในส่วนของปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและ  
การบริหารขององค์การที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เนื่องจากบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวิหารแดงมีปัจจัย  
ส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่หลากหลายและแตกต่างกัน ทำให้  
การรับรู้นโยบายและแนวทางการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวิหารแดงแตกต่างกันตามไปด้วย เช่น บุคลากรที่มีตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานสูง ย่อมสามารถทำความเข้าใจประเด็นนโยบายที่ส่วนใหญ่เป็นภาษาในรูปแบบทางการได้มากกว่า และบุคลากรที่มีอายุมากหรือมีระดับการศึกษาน้อยอาจไม่มีความรู้หรือความชำนาญ  
ด้านเทคโนโลยีทำให้ไม่สามารถเข้าถึงช่องทางการสื่อสารขององค์การได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุธิดา สุขคุ้ม (2566) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองบางรักพัฒนา อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานสำนักงานเทศบาลเมืองบางรักพัฒนา มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาภรณ์ บุญยิ้ม (2565) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใน  
การปฏิบัติงานของบุคลากรสวนกลางกรมทรัพยากรน้ำ ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลางกรมทรัพยากรน้ำ ด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน   
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของมนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคใน  
ภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก โดยรวมอยูในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของเรณู ฤาชา (2560) เรื่อง แรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตวังบูรพา ปัจจัยจูงใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบอร์ก (1959)   
ในด้านของปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ที่ระบุว่า มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำ ปัจจัยจูงใจ  
ทำให้บุคคลเกิดความชื่นชอบ ยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ถ้าสนองปัจจัยเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจ ตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ ประกอบด้วย ความสำเร็จใน  
การทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ทำ และความรับผิดชอบ และสอดคล้องกับรัชนก มูลเกตุ (2552) ที่ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น ค่าจ้าง ความเหมาะสมในปริมาณงาน การได้รับการยอมรับ การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและผู้ร่วมงาน และปัจจัยอื่น ๆ   
ที่ตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อการทำงานด้วยความเต็มที่และเต็มใจ แต่หากปัจจัยต่าง ๆ ไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พึงพอใจและเกิดทัศนคติทางลบ

2. ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวิหารแดง

ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวิหารแดง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด สาเหตุมาจากการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวิหารแดงให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับโดยไม่เลือกปฏิบัติ เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในฐานะเจ้าของและหุ้นส่วนขององค์การ คำนึงถึงทุกข์สุขไม่ใช่แต่เพียงเฉพาะของบุคลากร  
แต่ยังดูแลไปถึงครอบครัว เช่น จัดสวัสดิการที่จำเป็นให้แก่บุคลากร มอบสิ่งของหรือเงินช่วยเหลือให้กับบุคลากรและครอบครัวในยามประสบภัยหรืออยู่ในภาวะวิกฤติ มอบทุนการศึกษาให้แก่บุตรของบุคลากร เยี่ยมเยียนพบปะครอบครัวของบุคลากรในโอกาสสำคัญ และพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรและครอบครัวในด้านต่าง ๆ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้บุคลากรสังกัด  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวิหารแดงเชื่อมั่นและภาคภูมิใจในองค์กร เกิดความรู้สึกรัก สำนึกบุญคุณ และมุ่งมั่นทุ่มเทปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อตอบแทนองค์การ ซึ่งถือเป็นแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์การในรูปแบบหนึ่ง

ในส่วนของด้านการคงอยู่กับองค์การ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สาเหตุมาจากการที่บุคลากรบางส่วนไม่ได้มีภูมิลำเนา  
อยู่ในพื้นที่อำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวิหารแดงไม่ได้มีบ้านพักสำหรับบุคลากรหรือมีแต่ไม่เพียงพอ จึงทำให้บุคลากรโอนย้ายไปปฏิบัติงานยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ เพื่อกลับภูมิลำเนาหรือ  
รับสิทธิเบิกค่าเช่าบ้าน และบางรายลาออกไปทำงานอื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศุภณัฐกรณ์ สารพล (2566) เรื่อง ปัจจัย  
ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลปลายบางมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของธวัชชัย เอ็บศรี (2563) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนครนนทบุรี อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาล นครนนทบุรี อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์การรายด้าน ได้แก่ (1) ด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ (2) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม  
อย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ และ (3) ด้านความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ พบว่า   
อยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของอภิสิทธิ์ เครือสา (2564) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎร์บำรุงปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎร์บำรุงปทุมธานี   
โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเต็มใจ  
ที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) ที่ได้จำแนกองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การว่าสามารถแสดงออกมาได้ 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Buchanan (1974) ที่กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ประการที่ 1 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ประการที่ 2 ความใส่ใจกับองค์การหรือการเข้ามามีส่วนร่วมในองค์การ และประการที่ 3 ความจงรักภักดี (Loyalty) และสอดคล้องกับธญานี สานเมทา (2564) ที่ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์การ เป็นการแสดงออกถึงความยึดถือ เชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความจงรักภักดี มีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสภาพสมาชิกในองค์การ จึงมีการพูด การแสดงออก การทุ่มเทแรงกาย แรงใจ และสติปัญญาเพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์การอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การและสามารถคงความเป็นสมาชิกไว้ได้

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่นในอำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึก ด้านการคงอยู่กับองค์การ และด้านบรรทัดฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุธิดา สุขคุ้ม (2566) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากร  
ในสำนักงานเทศบาลเมืองบางรักพัฒนา อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองบางรักพัฒนา อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี สอดคล้องกับงานวิจัยของมณีรัตน์ ทองโอน (2564) เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา สอดคล้องกับงานวิจัยของนริศ กระชังแก้ว (2563) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อ  
ความภักดีในองค์กรของพนักงาน บริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใน  
การปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ส่งผลต่อความภักดีในองค์กร สอดคล้องกับจอมพงศ์ มงคลวนิช (2556) ที่กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานว่าช่วยส่งเสริมให้ทำงานสำเร็จเป็นแรงผลักดันให้เกิดการแสดงพฤติกรรมที่ต้องการและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกำหนดแนวทางของพฤติกรรมชี้นำว่าควรเป็นไปในลักษณะหรือรูปแบบใดให้ตรงตามทิศทางเพื่อส่งผลให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์การ สอดคล้องกับ Buchanan (1974) ที่กล่าวว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาใน  
การทำงาน สถานภาพสมรส 2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน เช่น ความสำคัญของงาน ลักษณะงานที่ท้าทาย การมีส่วนร่วม   
ในการทำงาน การมีโอกาสก้าวหน้า ความมีอิสระในการทำงาน 3) ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะขององค์การ เช่น ลักษณะการกระจายอำนาจในองค์การความสำคัญของหน้าที่ในงานของตนต่อองค์การหรือเพื่อนร่วมงาน ความชัดเจนของกฎข้อบังคับ ขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน ความเป็นเจ้าของกิจการ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน และ 4) ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ใน  
การทำงาน เช่น ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ความรู้สึกว่าหน่วยงานมีความยุติธรรมในการพิจารณา ความดีความชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ และการตอบแทนพิเศษ และสอดคล้องกับ Sheldon (1971) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ การเข้ากันได้กับ  
เพื่อนร่วมงาน ระยะเวลาที่ทำงานในหน่วยงาน อายุ เพศ ตำแหน่งหน้าที่การงาน และปัจจัยที่เป็นประสบการณ์การทำงาน เช่น ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพี่อประกอบอาชีพที่ปฏิบัติงาน ความผูกพันของเพื่อนร่วมงานในที่ทำงานเดียวกัน การพัฒนาประสบการณ์ และความสนใจในการทำงาน ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การเหล่านี้ก็คือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรนั่นเอง

**ข้**อเสนอแนะ

**ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้หรือข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย**

1. จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวิหารแดง   
ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวิหารแดงและหัวหน้างานควรสนับสนุนให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และควรไว้วางใจมอบหมายงานที่ท้าทายเพื่อให้บุคลากรเกิดการพัฒนาและเพิ่มพูนทักษะของจนเองอย่างต่อเนื่อง ในส่วนของปัจจัยจูงใจ   
ด้านความรับผิดชอบที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวิหารแดงควรพิจารณามอบหมายงาน  
โดยคำนึงถึงปริมาณงานที่เหมาะสมเพื่อไม่ให้กระทบต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร และเร่งจัดหาบุคคลเพื่อทดแทนบุคลากร  
ที่มีการโอนย้ายหรือลาออก

2. จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวิหารแดง ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวิหารแดง  
จึงควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ในส่วนของปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบาย  
และการบริหารขององค์การที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวิหารแดงควรปรับรูปแบบหรือวิธีการ  
ในการสื่อสาร สร้างการรับรู้ และสร้างความเข้าใจนโยบายหรือแนวทางการบริหารงานขององค์การให้เป็นภาษาที่เข้าใจง่าย   
ผ่านช่องทางที่สะดวกและรวดเร็ว เช่น สื่อสังคมออนไลน์ (Social media) วีดีโอสั้น (Video clip) และอินโฟรกราฟิก (Infographic) เป็นต้น นอกจากนี้ ยังควรส่งเสริมความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับบุคลากรในทุกระดับเพื่อให้สามารถเข้าถึงช่องทาง  
การสื่อสารขององค์กรได้มากยิ่งขึ้น

3. จากผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี ด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวิหารแดงจึงควรให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกตำแหน่งงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานและกิจกรรมต่าง ๆ พัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรและครอบครัวมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อให้เกิดความรู้สึกของการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและมุ่งมั่นทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถ ส่วนความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวิหารแดง ด้านการคงอยู่กับองค์การ ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวิหารแดงควรจัดหาบ้านพักให้กับบุคลากรเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายในการครองชีพซึ่งจะช่วยลดอัตราการโอนย้ายไปปฏิบัติงานยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ ของบุคลากรได้

4. จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวิหารแดงจึงควรเสริมแรงจูงใจใน  
การปฏิบัติงานทั้งในส่วนที่เป็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่องจนบุคลากรเกิดความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์การ ซึ่งจะช่วยลดอัตราการสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้และความสามารถออกจากองค์การได้

**ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป**

1. ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก หรือจัดเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในพื้นที่เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่ครบถ้วนสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางสร้างความผูกพันต่อองค์การให้เหมาะสมกับบุคลากรมากยิ่งขึ้น เช่น วัฒนธรรมขององค์การ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น

3. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี   
กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางพิจารณาเลือกรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรต่อไป

**เอกสารอ้างอิง**

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา : บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร*. (การค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกริก.

ธญานี สานเมทา. (2564). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

ธวัชชัย เอ็บศรี. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนครนนทบุรี อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี*. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคําแหง.

ธนนันท์ ทะสุใจ. (2549). *ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5*. (ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

นริศ กระชังแก้ว. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีในองค์กรของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร.* (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ปิราติ พันธ์จบสิงห์. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานในเทศบาลเมือง จังหวัดชลบุรี.* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.

มณีรัตน์ ทองโอน. (2564). *แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.* (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง. (2563). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

รัชนก มูลเกตุ. (2552). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สายการพานิชย์บริษัทการ บินไทย จำกัด (มหาชน)*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

เรณู ฤาชา. (2560). *แรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว*. (งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (ม.ป.ป.). *อำเภอวิหารแดง*. สืบค้นเมื่อ 1 เมษายน 2567 จาก https://th.wikipedia.org/wiki/%E0%

B8%AD%E0%B8%B3%E0%B9%80%E0%B8%A0%E0%B8%AD%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B8%AB%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B9%81%E0%B8%94%E0%B8%87.

ศุภณัฐกรณ์ สารพล. (2566). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี*. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

สุธิดา สุขคุ้ม. (2566). *ปัจจัยที่มีอิทธิผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองบางรักพัฒนา อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี*. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

สุภาภรณ์ บุญยิ้ม. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสวนกลางกรมทรัพยากรน้ำ. *เอกสารประกอบ  
การประชุมสัมมนาวิชาการระดับชาติและนานาชาติมหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น ร่วมกับสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย และมหาวิทยาลัยในเครือฯ ครั้งที่ 1*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น.

อภิสิทธิ์ เครือสา. (2564). *ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎร์บำรุงปทุมธานี*. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

องค์การบริหารส่วนตำบลเจริญธรรม. (2567). *แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเจริญธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567*. สระบุรี: องค์การบริหารส่วนตำบลเจริญธรรม.

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลำ. (2567). *แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567*. สระบุรี: องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลำ

องค์การบริหารส่วนตำบลวิหารแดง. (2564). *แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวิหารแดง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566*. สระบุรี: องค์การบริหารส่วนตำบลวิหารแดง.

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสรวง. (2564). *แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองสรวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566*. สระบุรี: องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสรวง.

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมู. (2567). *แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมู ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567*. สระบุรี: องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมู.

Allen N.J. and Meyer J.P. (1990). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization*. California: SAGE

Buchanan, H. B. (1974). Building organization commitment the socialization ofmanagers in work organization. *Administrative Science Quarterly*. 19(4). 533-546.

Herzberg, F.B. Mausner & Snyderman. B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons.

Salancik Gerald R. (1983). *Commitment and the Control of Organizational Behavior and Belife. In Psychological Foundations of Organizational Behavior. 2nded*. Edited by Barry M.Staw.n.p.: Scott, Foresman and Company

Sheldon, Mary E. (1971).Investment and Involvement as Mechanism Producing Commitment to the Organization. *Administrative Science Quarterly*. 16. 143-150.

Steers, M. R. (1977). *Organizational Effectiveness: A Behavioral View*. California: Goodyear Publishing.