PANYAPAT
ปัญญาพัฒน์

JSDP
Journal of Spatial Development and Policy
https://so16.tci-thaijo.org/index.php/JSDP/index

Research Article

Influence of Work Motivation on Organizational Commitment of Personnel at Bang Khu Wat Municipality Mueang Pathum Thani District, Pathum Thani Province

Namon Muanboon[1*] Natthanon Thavisin[1] and Sunitda Tesniyom[1]

[1] *Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College, Thailand*

[*] *Corresponding author. E-mail: praewlamoony@gmail.com*

ABSTRACT

This research article aims to study 1) level of work motivation among municipal personnel in Bang Khu Wat Municipality, 2) level of organizational commitment among municipal personnel in Bang Khu Wat Municipality, and 3) the influence of work motivation on organizational commitment among municipal personnel in Bang Khu Wat Municipality, Mueang Pathum Thani District, Pathum Thani Province. This is quantitative research. The research population consisted of civil servants and personnel working in Bang Khu Wat Municipality. Simple random sampling was used, specifically a lottery method 159 people, the research tools used were questionnaires, statistics for data analysis included mean, standard deviation, correlation coefficient analysis, multiple regression equation testing, and hypothesis testing. The research results found that 1) level of motivation in the performance of municipal personnel in Bang Khu Wat Municipality, Mueang Pathum Thani District, Pathum Thani Province, overall, it is at high; 2) level of organizational commitment of municipal employees in Bang Khu Wat Municipality, Mueang Pathum Thani District, Pathum Thani Province, overall, it is at high; and 3) The relationship between work motivation and organizational commitment was found to be very high overall (r_{xy}=.858); when tested using multiple regression analysis of the influence of work motivation (β), it was found that the variables could collectively predict organizational commitment with a predictive power of 73.60% (R^2=.736); and The hypothesis testing results revealed the influence of work motivation has positive effect on organizational commitment, with statistical significance .01.

Keywords: Motivation, Personnel Performance, Organizational Commitment, Municipality

Received: 1 June 2026;
Revised: 5 August 2026;
Accepted: 16 August 2026

© 2026 JSDP: Journal of Spatial Development and Policy
ISSN: 2985-220X (Online)

อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

ณมญ เหมือนบุญ[1*] ณฐนนท ทวีสิน[1] และ สุนิตดา เทศนิยม[1]

[1] *คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข ประเทศไทย*

* *Corresponding author. E-mail: praewlamoony@gmail.com*

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบางคูวัด 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบางคูวัด และ 3) อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองบางคูวัด การสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายด้วยวิธีจับฉลาก จำนวน 159 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การทดสอบสมการถดถอยพหุคูณ และการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมาก 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่าอยู่ในระดับสูงมาก (r_{xy}=.858) เมื่อทดสอบถดถอยพหุคูณอิทธิพลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (β) แสดงว่าทุกตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 73.60 (R^2=.736) และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, การปฏิบัติงานของบุคลากร, ความผูกพันต่อองค์กร, เทศบาลเมือง

© 2026 JSDP: Journal of Spatial Development and Policy

บทนำ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นกระบวนการสำคัญที่ทุกองค์การให้ความสำคัญ เนื่องจากประสิทธิภาพและคุณภาพของการดำเนินงานขององค์การส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักในการขับเคลื่อนภารกิจและเป้าหมายขององค์การให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้น องค์การจึงจำเป็นต้องบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิผล โดยยึดหลักความเสมอภาค ความเป็นธรรม และจริยธรรมในการบริหารงานบุคคล เพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายและความสำเร็จขององค์การตามที่กำหนดไว้ (สุนิสา ช่อแก้ว, 2567) ในประเด็นสำคัญประการหนึ่งในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรักและความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยทางจิตวิทยาที่สะท้อนถึงความรู้สึกและทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อองค์การ ซึ่งแสดงออกผ่านความเต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน ความพร้อมที่จะเสียสละเพื่อประโยชน์ขององค์การ ความจงรักภักดีต่อองค์การตลอดจนความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (ฐณัฏฐ์ อัฑฒ์ทิวัตถ์ธนา, 2568) บุคลากรที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงมักจะแสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีความมุ่งมั่น รับผิดชอบ และทุ่มเทต่อการปฏิบัติหน้าที่ อีกทั้งยังมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์การในระยะยาว

ความผูกพันต่อองค์กรถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์การ เนื่องจากหากสมาชิกหรือบุคลากรในองค์การมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ย่อมส่งผลให้การบริหารจัดการองค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สามารถขับเคลื่อนภารกิจและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งที่องค์การควรให้ความสำคัญและส่งเสริมให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว ย่อมส่งผลให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนมีความพร้อมและความตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้า (เจษฎา นกน้อย, 2560) ดังนั้น องค์การจึงมีความจำเป็นต้องปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน โดยเฉพาะการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญที่องค์การควรให้ความสำคัญ เพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีความตั้งใจและความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์การในระยะยาว อันจะนำไปสู่การดำเนินงานที่บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และช่วยยกระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมขององค์การ

เทศบาลเมืองบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี จะมีเป้าหมายในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและยกระดับคุณภาพการให้บริการสาธารณะอย่างต่อเนื่อง แต่ยังคงเผชิญกับความท้าทายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์หลายประการ อันเป็นผลจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และความคาดหวังของประชาชนที่เพิ่มสูงขึ้น ส่งผลให้บุคลากรต้องปฏิบัติงานภายใต้ภารกิจที่หลากหลายและซับซ้อนมากขึ้น หากบุคลากรขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานหรือมีระดับความผูกพันต่อองค์กรลดลง ก่อให้เกิดปัญหาด้านประสิทธิภาพการทำงาน คุณภาพการให้บริการ ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร ตลอดจนความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรในระยะยาว ซึ่งล้วนส่งผลกระทบต่อการบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจของเทศบาลโดยตรง นอกจากนี้ ความแตกต่างของปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ และการได้รับการยอมรับว่ามีคุณค่าต่อองค์กร อาจส่งผลต่อระดับแรงจูงใจและความผูกพันของบุคลากรแตกต่างกัน ดังนั้น การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบางคูวัด จังหวัดนนทบุรี จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับกำหนดแนวทางพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เสริมสร้างขวัญกำลังใจ เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และยกระดับคุณภาพการให้บริการสาธารณะให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิผลและยั่งยืน (เทศบาลเมืองบางคูวัด, 2568)

จากที่กล่าวมา การกระจายอำนาจและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานถือเป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการทำงานและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร บุคลากรที่ได้รับแรงจูงใจอย่างเหมาะสมย่อมมีความพร้อมในการทุ่มเท เสียสละ และปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ในทางกลับกัน หากขาดแรงจูงใจที่เพียงพอ อาจส่งผลต่อระดับความผูกพันและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ ดังนั้น การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การพัฒนาความรู้ความสามารถและการได้รับการยอมรับจากองค์กร ควบคู่กับการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเสียสละ ความทุ่มเท ความจงรักภักดี และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ผลการศึกษาจะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนานโยบายและแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเมืองบางคูวัด เพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และสนับสนุนการพัฒนาองค์กรให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

การทบทวนวรรณกรรมและกรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ ตำรา งานวิจัย และบทความวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กร ทั้งจากแหล่งข้อมูลภายในประเทศและต่างประเทศ เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด หลักการ องค์ประกอบ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา ตลอดจนวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีและผลการศึกษาที่ผ่านมา อันเป็นพื้นฐานในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย การพัฒนาสมมติฐาน การกำหนดตัวแปรและตัวชี้วัด รวมถึงการสร้างเครื่องมือวิจัยให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบ่งการทบทวนวรรณกรรมออกเป็นหัวข้อสำคัญ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

วิสุทธิณี ธานีรัตน์ (2569) ได้อธิบายว่า แรงจูงใจ (Motivation) เป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดความเต็มใจ ความพยายาม และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและองค์การ โดยแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ ดังนั้น องค์การจึงจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมทั้งด้านปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและพร้อมทุ่มเทต่อความสำเร็จขององค์การ

แนวคิดที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายในการอธิบายแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B., (1959) ซึ่งอธิบายว่าแรงจูงใจในการทำงานเกิดจากปัจจัย 2 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivators) เช่น ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอาชีพ และลักษณะงานที่ท้าทาย ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยสร้างความพึงพอใจและกระตุ้นให้บุคลากรทุ่มเทในการทำงาน และ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เช่น เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน นโยบายองค์การ ความมั่นคงในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งแม้จะไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้โดยตรง แต่เป็นปัจจัยพื้นฐานที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจและเอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ David C. McClelland (1985) ได้เสนอทฤษฎีความต้องการ (Need Theory) โดยอธิบายว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกิดจากความต้องการที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement: nAch) ซึ่งสะท้อนความปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่ท้าทาย ความต้องการความสัมพันธ์ (Need for Affiliation: nAff) ซึ่งเป็นความต้องการได้รับการยอมรับและสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น และ ความต้องการอำนาจ (Need for Power: nPow) ซึ่งเป็นความต้องการมีอิทธิพลหรือความสามารถในการชักจูงผู้อื่นให้ปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์การ โดยบุคลากรที่มีระดับความต้องการแตกต่างกันจะมีแรงจูงใจและพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรออกแบบระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรแต่ละกลุ่ม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การ

จากการสังเคราะห์แนวคิด พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญที่กระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์การ โดย Herzberg อธิบายแรงจูงใจผ่านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ขณะที่ McClelland เน้นความต้องการด้านความสำเร็จ ความสัมพันธ์ และอำนาจ ซึ่งเป็นพื้นฐานในการออกแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับบุคลากรแต่ละคน

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร

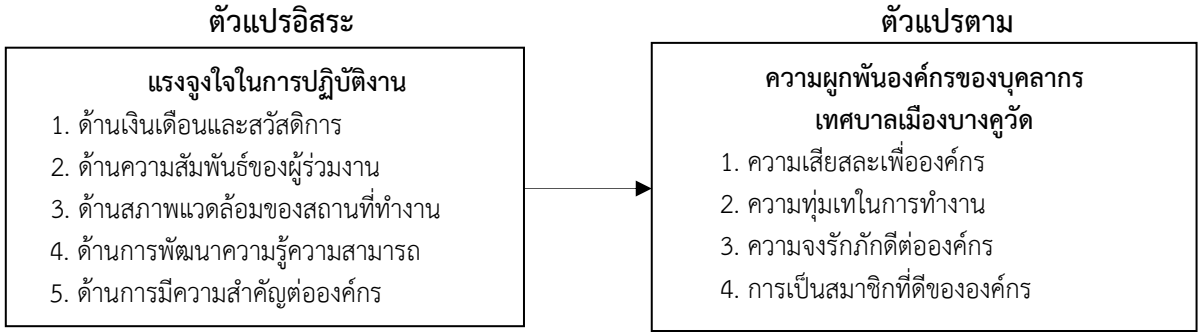
ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นแนวคิดสำคัญทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์และพฤติกรรมองค์การ เนื่องจากสะท้อนถึงระดับความรู้สึก ความจงรักภักดี และความตั้งใจของบุคลากรที่จะคงอยู่และปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรอย่างต่อเนื่อง บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมักมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถ และความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย อีกทั้งยังมีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาว ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงาน คุณภาพการให้บริการ และความสำเร็จขององค์กรเพิ่มขึ้น

แนวคิดที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย คือ ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรสามองค์ประกอบ (Three-Component Model of Organizational Commitment) ของ Meyer & Allen (1991) ซึ่งอธิบายว่าความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความรู้สึกผูกพัน ความภาคภูมิใจ และความเต็มใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร (2) ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) หมายถึง การรับรู้ถึงผลประโยชน์และต้นทุนที่อาจเกิดขึ้นหากลาออกจากองค์กร ทำให้บุคลากรเลือกที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรต่อไป และ (3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกว่าตนเองมีหน้าที่ ความรับผิดชอบ และพันธะทางจริยธรรมที่จะปฏิบัติงานและคงอยู่กับองค์กรอย่างเหมาะสม

นอกจากนี้ Mowday, Porter & Steers (1982) ได้อธิบายว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นสภาวะทางจิตวิทยาที่แสดงถึงการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กร และความปรารถนาที่จะคงสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร แนวคิดดังกล่าวได้รับการพัฒนาเป็นแบบวัด Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) ซึ่งได้รับการยอมรับและนำไปใช้ในงานวิจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างแพร่หลาย เนื่องจากสามารถสะท้อนระดับความผูกพันของบุคลากรได้อย่างเป็นระบบ

จากแนวคิดของ Meyer & Allen (1991) และ Mowday, Porter & Steers (1982) สามารถสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นสภาวะทางจิตวิทยาที่สะท้อนถึงความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงาน และความตั้งใจที่จะคงอยู่กับองค์กรในระยะยาว ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ลดอัตราการลาออก และส่งเสริมความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยนำมาจากแนวคิดแนวคิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีสองปัจจัยร่วมกับแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ของ (Herzberg, 1968) และ (Deci et al., 2017) และความผูกพันต่อองค์กร จากแนวคิดของ Meyer & Allen (1991) และ Mowday et al., 1982) มาประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งเป็นการวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี จำนวน 266 คน (เทศบาลเมืองบางคูวัด, 2568)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับฉลาก ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ทุกหน่วยของประชากรมีความน่าจะเป็นในการได้รับการคัดเลือกเท่าเทียมกัน โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้ตาราง

การกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) จึงได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 159 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การสร้างเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์มาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท สเกล (Likert, 1967) เพื่อใช้ศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากการรวบรวมข้อมูลดังกล่าว นำมาประกอบในการสร้างเครื่องมือวิจัย

2.2 การพัฒนาเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสมของข้อคำถาม และความชัดเจนของภาษา ก่อนนำไปปรับปรุงและใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่ตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด และนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach, 1990) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .929 ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .865 ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .881 ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .942 และด้านการมีความสำคัญต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .945 ส่วนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้แก่ ความเสียสละเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .890 ความทุ่มเทในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .831 ความจงรักภักดีต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .925 และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .798

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามจำนวน 159 ชุดมาใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งจำนวนชุดแบบสอบถามเท่ากับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1) แจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างพร้อมอธิบายวิธีการกรอกแบบสอบถามอย่างถูกต้อง รวมถึงชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อให้ผู้ตอบเข้าใจ

2) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมด ระหว่างเดือนเดือนมกราคม ถึง มีนาคม พ.ศ. 2569 เพื่อให้มั่นใจว่าได้แบบสอบถามครบตามจำนวนและตรงตามกำหนดเวลา

3) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับและนับจำนวนให้ตรงกับกลุ่มตัวอย่าง หากพบว่าแบบสอบถามฉบับใดไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ จะมีการแจกแบบสอบถามทดแทนเพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน และจัดเตรียมแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่อไป

4. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ข้อมูลที่รวบรวมได้ถูกนำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ และการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการมีความสำคัญต่อองค์กร ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี	$\bar{x}$	*S.D.*	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	4.11	.600	มาก	1
2. ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน	4.08	.682	มาก	3
3. ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน	4.04	.697	มาก	4
4. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ	4.10	.638	มาก	2
5. ด้านการมีความสำคัญต่อองค์กร	4.00	.630	มาก	5
รวม	**4.07**	**.594**	**มาก**	

2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความทุ่มเทในการทำงาน รองลงมา คือ ความเสียสละเพื่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และอันดับสุดท้าย คือ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี	$\bar{x}$	*S.D.*	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ความเสียสละเพื่อองค์กร	3.99	.688	มาก	2
2. ความทุ่มเทในการทำงาน	4.01	.418	มาก	1
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร	3.93	.520	มาก	3
4. การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	3.91	.513	มาก	4
รวม	**3.96**	**.477**	**มาก**	

3. อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

3.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนน (Correlation Matrix) เพื่อหาความสัมพันธ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี เท่ากับ 0.900** 0.890** 0.955** 0.896** และ 0.928** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบางคูวัด	
	Pearson's Correlation	Sig. (2-tailed)
1. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (X_1)	0.900**	0.000
2. ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน (X_2)	0.890**	0.000
3. ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน (X_3)	0.955**	0.000
4. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ (X_4)	0.896**	0.000
5. ด้านการมีความสำคัญต่อองค์กร (X_5)	0.928**	0.000

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์อิทธิพลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (β) แสดงว่าตัวแปร ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน (X_3) ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน (X_2) ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ (X_4) ด้านการมีความสำคัญต่อองค์กร (X_5) และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (X_1) สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .618 .655 .674 .543 และ .659 และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .235 .230 .215 . 212 และ .202 มีสามารถร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรตามได้ร้อยละ 73.60 (R^2=.736) และค่าความคลาดเคลื่อน .245 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ เพื่อพยากรณ์อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE_b	β	t	Sig.
1. ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน (X_3)	.618	.025	.235	2.634	.000**
2. ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน (X_2)	.655	.024	.230	10.939	.000**
3. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ (X_4)	.674	.022	.215	8.059	.000**
4. ด้านการมีความสำคัญต่อองค์กร (X_5)	.543	.053	.212	9.811	.000**
5. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (X_1)	.659	.029	.202	8.576	.000**
a=.663, R=.858, R^2=.736, Adj R^2= .735, SEE=.245, F=438.755, Sig=0.000					

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (0.202) ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน (0.230) ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน (0.235) ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ (0.215) และด้านการมีความสำคัญต่อองค์กร (0.212) มีผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรรู้สึกมีความผูกพันต่อองค์กรเนื่องจากเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ และเงินเดือนและสวัสดิการที่องค์กรจัดให้มีส่วนสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อินทิรา เนียมถนอม และคณะ (2567) พบว่า แรงจูงในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหาร

ส่วนตำบลในเขตอำเภอหล่มสัก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์

จากผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความทุ่มเทของบุคลากรสะท้อนถึงความมุ่งมั่นต่อหน้าที่และองค์กรและช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ และบุคลากรพยายามทำงานให้เกิดผลลัพธ์ที่มีคุณภาพและตอบสนองต่อความต้องการขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา ช่างเงิน และธเนศพล อินทร์จันทร์ (2568) พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร และด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ผลการวิจัยสะท้อนว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากบุคลากรที่ได้รับการตอบสนองด้านความต้องการความก้าวหน้า และการยอมรับในงาน จะเกิดทัศนคติเชิงบวก ความพึงพอใจ และพร้อมอุทิศตนต่อองค์กรอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐกฤตา นันตา (2567) พบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านความมั่นคงของชีวิต ด้านเงินเดือนและสิ่งตอบแทน และด้านนโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ เพื่อพยากรณ์อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (β) แสดงว่าทุกตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ อำนาจพยากรณ์ร้อยละ 73.60 (R^2=.736) ผลการวิจัยสะท้อนว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านมีบทบาทสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ในองค์กร และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ซึ่งร่วมกันส่งเสริมความรู้สึกมั่นคง คุณค่า และความเต็มใจในการทุ่มเทต่อองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิรินญภัฐ สิทธิจักร และคณะ (2567) พบว่า อิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 87.90 และสอดคล้องกับ กนก เพ่งจินดา และคณะ (2567) พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านสภาพการทำงานมีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งมีความสามารถร่วมกันพยากรณ์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเขตบางกะปิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

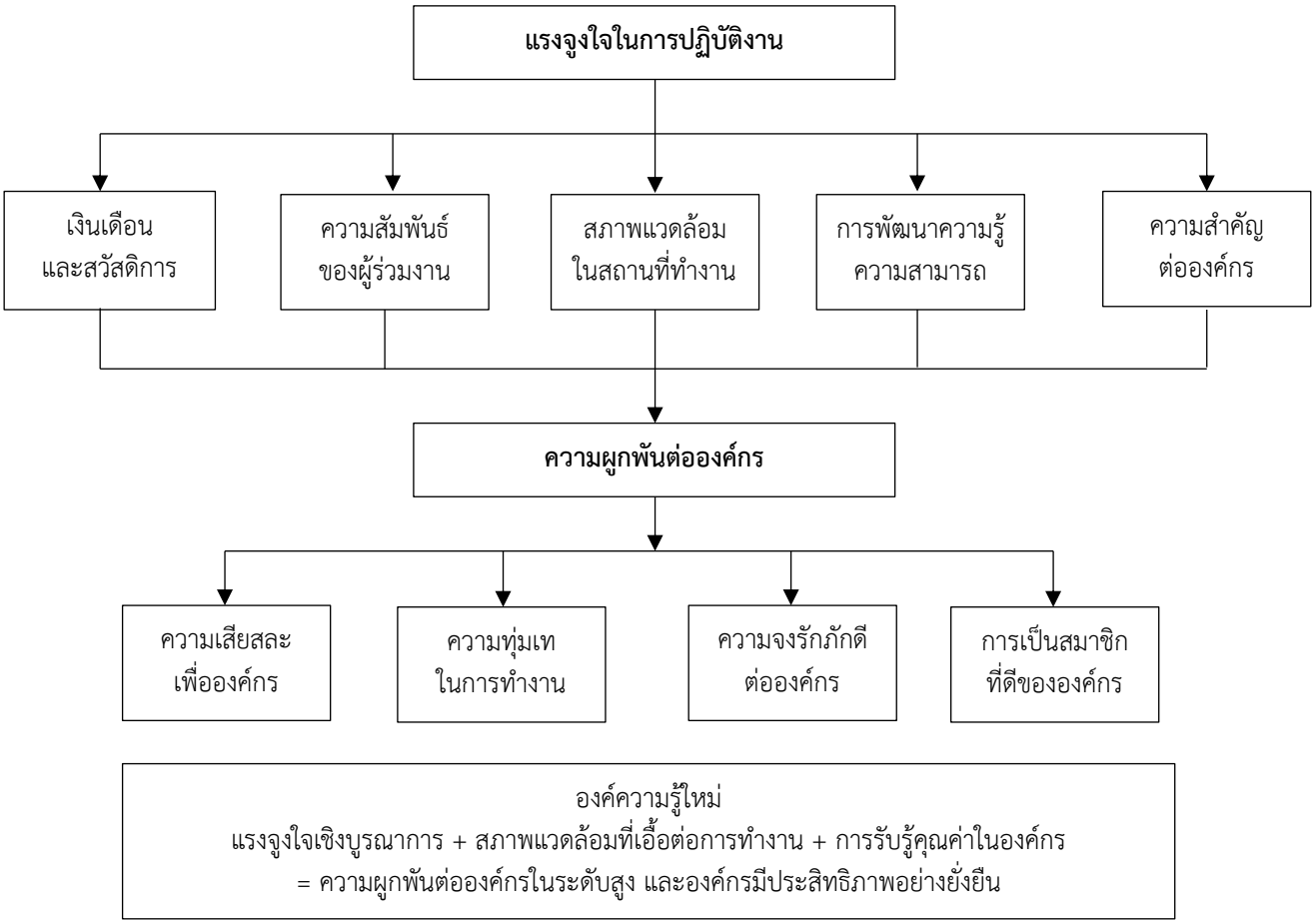
จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากผลดังกล่าวสะท้อนว่าเมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ทั้งด้านความก้าวหน้า ความมั่นคง และการยอมรับจะส่งเสริมทัศนคติเชิงบวก ความทุ่มเท และความภักดีต่อองค์การมากขึ้น จึงทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับแนวคิดพฤติกรรมองค์การและทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสันต์ มุ่งถิ่น และณฐนนท ทวีสิน (2568) พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยกำหนดแรงจูงใจพบว่ามีอิทธิพลในเชิงบวกต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลพิมพาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

องค์ความรู้ใหม่

ข้อค้นพบสำคัญจากผลการวิจัยครั้งนี้สะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นกลไกเชิงยุทธศาสตร์ที่มีอิทธิพลโดยตรงและมีนัยสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบางคูวัด โดยภาพรวมแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากทั้งสองด้าน แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีพื้นฐานด้านทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและพร้อมที่จะปฏิบัติงานเพื่อเป้าหมายของหน่วยงานอย่างเข้มแข็ง ผลการวิจัยยืนยันว่าองค์ประกอบด้านแรงจูงใจทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน การพัฒนาความรู้ความสามารถและการมีความสำคัญต่อองค์กร ล้วนมีผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

องค์ความรู้ใหม่ที่สำคัญ คือ การค้นพบว่า สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเป็นปัจจัยเชิงระบบที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ขณะที่การมีความสำคัญต่อองค์กร เป็นตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์สูง สะท้อนว่าความผูกพันต่อองค์กรไม่ได้ขึ้นอยู่เพียงผลตอบแทนภายนอก แต่ยังเชื่อมโยงกับการรับรู้คุณค่า บทบาท และการยอมรับภายในองค์กรอย่างลึกซึ้ง

ผลการศึกษานี้นำไปสู่การพัฒนาโมเดลแรงจูงใจเชิงบูรณาการเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรภาครัฐ ซึ่งเสนอว่าการสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูงจำเป็นต้องบริหารแรงจูงใจทั้งมิติทางเศรษฐกิจ สังคม กายภาพ การพัฒนา และจิตวิทยาองค์กรควบคู่กันอย่างสมดุล โดยเฉพาะการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อประสิทธิภาพ และการเสริมสร้างความรู้สึกว่าบุคลากรมีคุณค่าต่อองค์กร จะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรที่ยั่งยืน เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และเสริมสร้างศักยภาพการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างเป็นรูปธรรม ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ รองลงมา ได้แก่ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน และด้านการมีความสำคัญต่อองค์กร ตามลำดับ สะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยด้านผลตอบแทนและโอกาสในการพัฒนาตนเองเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยความทุ่มเทในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ความเสียสละเพื่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความพร้อมในการอุทิศตนและปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าสหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า แรงจูงใจทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านการมีความสำคัญต่อองค์กร และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยทุกองค์ประกอบมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งยืนยันสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 เทศบาลเมืองบางคูวัดควรกำหนดนโยบายด้านค่าตอบแทน เงินเดือน และสวัสดิการที่มีความเป็นธรรม โปร่งใส และเชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีความปลอดภัยและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ ความมั่นคงในการทำงาน และคุณภาพชีวิตของบุคลากรในระยะยาว

1.2 เทศบาลเมืองบางคูวัดควรกำหนดนโยบายส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมือ การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ และการทำงานเป็นทีม โดยสนับสนุนกิจกรรมที่สร้างความสามัคคี ความไว้วางใจ และการมีส่วนร่วมของบุคลากร เพื่อพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร

1.3 เทศบาลเมืองบางคูวัดควรวางนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ ผ่านการฝึกอบรม การพัฒนาสมรรถนะ และการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ ความทุ่มเท และผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร

1.4 เทศบาลเมืองบางคูวัดควรกำหนดนโยบายที่มุ่งสร้างความผูกพันต่อองค์กร โดยส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงคุณค่าและบทบาทของตนในการขับเคลื่อนองค์กร พร้อมสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การแสดงความคิดเห็น และการพัฒนาองค์กร ตลอดจนปลูกฝังความรับผิดชอบ ความจงรักภักดี และจิตสำนึกในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพื่อสร้างความเข้มแข็งและความยั่งยืนในการบริหารงานภาครัฐในระยะยาว

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในมิติที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลเชิงลึกของแต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่ครอบคลุมและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปสู่การศึกษาปัจจัยด้านพฤติกรรมองค์การ เช่น ความรู้สึกมีคุณค่าต่อองค์กร ความเสียสละ ความทุ่มเท ความจงรักภักดี และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยอาจใช้รูปแบบการวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed Methods Research) เพื่อให้สามารถอธิบายทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ อันจะช่วยให้เข้าใจบริบทเชิงพฤติกรรมและวัฒนธรรมองค์กรได้อย่างรอบด้าน และสามารถพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่เหมาะสมกับบริบทเฉพาะของแต่ละหน่วยงาน

2.3 ควรมีการพัฒนาแบบจำลองการวิจัยเชิงบูรณาการที่เชื่อมโยงระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และความยั่งยืนขององค์กร โดยอาจเพิ่มตัวแปรส่งผ่านหรือตัวแปรกำกับ เช่น ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร หรือคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างได้อย่างชัดเจน และนำไปสู่การกำหนดนโยบายหรือกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

กนก เพ่งจินดา, นิวรัตน์ วิจิตรกุลสวัสดิ์ และ อัจฉรา หล่อตระกูล. (2567). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เขตบางกะปิ. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย, 6*(2), 377–386.

เจษฎา นกน้อย. (2560). *พฤติกรรมองค์การ.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ฐณัฏฐ์ อัฑฒ์ทิวัตถ์ธนา. (2568). วิเคราะห์ทฤษฎีสามองค์ประกอบ: ความเหมาะสมในการวัดความผูกพันต่อองค์กร. *วารสารสังคมศึกษาปริทรรศน์, 1*(4), 1-14.

ณัฐกฤตา นันตา. (2567). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนนทบุรี*. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).

เทศบาลเมืองบางคูวัด. (2568). *แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2566–2570) ฉบับทบทวน พ.ศ. 2568*. ปทุมธานี: เทศบาลเมืองบางคูวัด.

พิสันต์ มุ่งถิ่น และ ณฐนนท ทวีสิน. (2568). ปัจจัยกำหนดแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลพิมพา อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา. *วารสารศรีสุวรรณภูมิปริทรรศน์, 3*(3), 78–89.

วิสุทธิณี ธานีรัตน์. (2569). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสัสดีในจังหวัดตรัง : การวิเคราะห์ตามทฤษฎีแรงจูงใจสองปัจจัยของ Herzberg. *วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น, 10*(1), e296156.

ศิรินญภัฐ สิทธิจักร, ชาติชัย อุดมกิจมงคล และ สามารถ อัยกร. (2567). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 4*(2), 495–510.

สุนิสา ช่อแก้ว. (2567). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์: แนวคิด กระบวนการ เครื่องมือ และกรณีศึกษา.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สยามปริทัศน์.

อัจฉรา ช่างเงิน และ ธเนศพล อินทร์จันทร์. (2568). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้างอำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน. *วารสารสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม, 6*(1), 38–49.

อินทิรา เนียมถนอม, ธีรภัทร กิจจารักษ์, สุภชัย ตรีทศ และ อรุณ สนใจ. (2567). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์. *วารสารการจัดการและพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 4*(1), 27-36.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. (5th ed.). New York: Harper Collins Publishers.

Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. Annual review of organizational psychology and organizational behavior, *4*(2), 19-43.

Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees. *Harvard Business Review, 46*(1), 53–62.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work.* (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607-610.

Likert, R., (1967). *The Human Organization: Its Management and Value*. New York: McGraw-Hill Book.

McClelland, D. C. (1985). How motives, skills, and values determine what people do. *American Psychologist, 40*(7), 812–825.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review, 1*(1), 61-89.

Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee–organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.