

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร

นางสาววรรณวิษา จันทร์เนตร

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร และ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านความพึงพอใจและด้านความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 141 กลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) และรวบรวมข้อมูลมาทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (X) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าความถี่ (Frequencies) ใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน Independent Samples (t-test) สำหรับตัวแปร 2 กลุ่ม และใช้ One Way ANOVA (F- test) สำหรับตัวแปร ที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม และการทดสอบความสัมพันธ์ (Pearson Correlation) เพื่อทดสอบตามวัตถุประสงค์

จากผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 36 – 45 ปี ตำแหน่งข้าราชการ และประสบการณ์ในการทำงาน 11 – 15 ปี

ด้านความแตกต่างของลักษณะทางประชากรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า เพศที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในด้านการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานส่วนบุคคล ด้านลักษณะของงาน และด้านการได้รับการยกย่องนับถือ ตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในด้านการได้รับการยกย่องนับถือ และประสบการณ์การทำงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ในด้านการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานส่วนบุคคล ด้านลักษณะของงาน และด้านการได้รับการยกย่องนับถือ

ด้านความแตกต่างของลักษณะทางประชากรที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ อายุ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ในด้านทัศนคติ ตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรในด้านด้านพฤติกรรมความต่อเนื่องในการทำงาน และด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร

ปัจจัยด้านความผูกพันกับองค์กรด้านทัศนคติ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ในด้านการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานส่วนบุคคล ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในการทำงาน แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานในด้านลักษณะงาน

ปัจจัยด้านความผูกพันกับองค์กรด้านพฤติกรรมความต่อเนื่องในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัยด้านความผูกพันกับองค์กรด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ในด้านลักษณะงาน แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานในด้านการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานส่วนบุคคล ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในการทำงาน

คำสำคัญ : ความพึงพอใจในการทำงาน , ความผูกพันกับองค์กร , องค์กรบริหารส่วนจังหวัดยโสธร

นางสาววรรณวิษา จันทระเนตร นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ

Abstract

The objectives of this study are 1). To study the performance's result of government officers, government permanent employees, and government employees in Yasothon Provincial Administrative Organization and 2). To study the connection between the satisfaction factor and the organization loyalty of the government officers, government permanent employees, and government employees in Yasothon Provincial Administrative Organization. The samples are 141 government officers, government permanent employees, and government employees in Yasothon Provincial Administrative Organization. The data collection tool is a questionnaire, and the data has collected to analyze by using percentage statistics (Percentage), mean (X), standard deviation (S.D.), and frequency. The statistical analysis are variance Independent Samples (t-test) for two groups of variables and one-way ANOVA (F- test) for more than 2 groups of variables and a correlation test (Pearson Correlation).

The result of the study had shown that most of the responders were 36-45 years who were female workers with 11-15 years of working experience.

On the demographic differences affecting the work satisfaction factor, the result had shown that gender had no effect on satisfaction at work. The ages influenced work satisfaction in the aspect of the personal success. On the working characteristic, the aspect of being respected and the different positions were effects on work satisfaction in the aspect of being respected, and the difference working experiences influenced the personal success, work's characteristic, and the aspect of being respectful.

The difference in population's characteristics influenced the organization's loyalty of the government officers, government permanent employees, and government employees in Yasothon Provincial Administrative Organization who were the samples of this study. The result of the study could be summarized as follows: the different ages influenced the organization's loyalty. On the aspect of the officers and employees' attitude, the different position influenced the connection with the organization in the term of the behavior of continuous working, moreover in the aspect of social validity or norm, including the difference of the working experiences did not influence the organization loyalty factor.

The organization loyalty factor in the aspect of attitude had a connection with the work satisfaction factor, the personal success factor, the aspect of being respected factor, responsibility factor, and the work progress factor, however, the organization loyalty factor in the aspect of attitude had no connection with the work satisfaction in the aspect of work's characteristic.

The organization's connection factor in the aspect of the behavior of continuous working did not influence the work satisfaction factor.

The organization's connection factor in the aspect of the social validity or norm had a connection with the work satisfaction in term of the work characteristic, on the other hand, this factor had no connection with the personal success factors, the aspect of being respected, responsibility and work progress.

Key Words: work satisfaction, Organization, Yasothon Provincial Administrative Organization

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานในทุก ๆ ประเภท การพัฒนาองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้านั้นจะเกิดขึ้นได้จำเป็นต้องพึ่งพาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ การบริหารงานในทุก ๆ ด้านจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐานทางการบริหาร 4 ประการ ได้แก่ คน เงิน วัสดุ การบริหารจัดการและยังมีเงื่อนไขของเวลาเข้ามาเกี่ยวข้องกับ องค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทางราชการ ได้มีการจัดองค์การตามหลักการบริหารโดยมีข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทำหน้าที่เป็นกลไกหรือตัวจักรสำคัญในการบริหารประเทศที่จะนำเอารายได้ ทรัพยากร หรือวัตถุดิบ และนโยบายหรือแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาและบริหารให้เจริญก้าวหน้า สร้างความมั่นคงของชาติในทุกด้านที่เกี่ยวข้องได้อย่างเป็นธรรม การที่จะนำแผนหรือนโยบายของรัฐบาลไปสู่การปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวจึงขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการเป็นสำคัญ

ดังนั้น การที่องค์กรสร้างเสริมให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าในตัวเอง จะเป็นประโยชน์อย่างมาก นอกจากจะช่วยส่งเสริมให้พนักงานเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพขององค์กรปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพอันนำไปสู่ความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าขององค์กรแล้ว ยังเป็นการช่วยพัฒนาตัวตนโดยรวมของบุคคลโดยช่วยปรับปรุงสุขภาพจิต พฤติกรรม และบุคลิกภาพเฉพาะตัวของบุคคล ซึ่งยังผลให้บุคคลกลายเป็นทรัพยากรมนุษย์

จุดมุ่งหมายของงานทุกแห่ง ก็คือ การให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนทำงานในห้วงการเต็มที่ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การให้มากที่สุด โดยมีความเชื่อว่าการบรรลุจุดมุ่งหมายดังกล่าวได้นั้น ขึ้นอยู่กับสถานะความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้วจะปฏิบัติได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ประสิทธิภาพของงานก็จะอยู่ในระดับต่ำ ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ก็ไร้ความหมาย เกิดผลเสียกับหน่วยงานได้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะทำให้การดำเนินงานของหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในงานแล้ว เขาก็จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มกำลังความสามารถด้วยความกระตือรือร้นและขยันหมั่นเพียร องค์กรที่ดีจะมุ่งหวังแต่ผลงานที่ดี ได้ผลผลิตปริมาณสูง ๆ เพียงอย่างเดียวนั้นอาจไม่เพียงพอ ควรมุ่งให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคน เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความรักหน่วยงาน ทำงานด้วยความเต็มใจมีน้ำใจ ปฏิบัติต่อกันอย่างอบอุ่น และถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานสูง ย่อมนำไปสู่ผลงานที่ดีและเมื่อผลงานดี

ยอมทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความรักหน่วยงาน ทำงานด้วยความเต็มใจ มีน้ำใจ และปฏิบัติต่อกันอย่างอบอุ่น

องค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งเป็นการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันได้มีการปรับปรุงแก้ไขและวิวัฒนาการตามลำดับ โดยจัดให้มีสภาจังหวัดขึ้นเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2476 ตามความในพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 ฐานะของสภาจังหวัด ขณะนั้น มีลักษณะเป็นองค์กรแทนประชาชน ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาหารือแนะนำแก่คณะกรรมการจังหวัด ยังมีได้มีฐานะเป็นนิติบุคคลที่แยกต่างหากจากราชการบริหารส่วนภูมิภาคหรือเป็นหน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมาย ต่อมาในปี พ.ศ. 2481 ได้มีการตราพระราชบัญญัติสภาจังหวัด พ.ศ. 2481 ขึ้น โดยมีความประสงค์ที่จะแยกกฎหมายเกี่ยวกับสภาจังหวัดไว้โดยเฉพาะสำหรับสาระสำคัญของพระราชบัญญัติฯ นั้น ยังมีได้มีการเปลี่ยนแปลงฐานะและบทบาทของสภาจังหวัดไปจากเดิม

กล่าวคือ สภาจังหวัดยังคงทำหน้าที่เป็นสภาที่ปรึกษาของคณะกรรมการจังหวัดเท่านั้น จนกระทั่งได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2495 ซึ่งกำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นหัวหน้าปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ และรับผิดชอบบริหารราชการส่วนจังหวัดของกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ โดยตรงแทนคณะกรรมการจังหวัดเดิม โดยผลแห่งพระราชบัญญัติฯ นี้ ทำให้สภาจังหวัดมีฐานะเป็นสภาที่ปรึกษาของผู้ว่าราชการจังหวัด

แต่เนื่องจากบทบาทและการดำเนินงานของสภาจังหวัดในฐานะที่ปรึกษา ซึ่งคอยให้คำแนะนำและควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของจังหวัด ไม่สู้จะได้ผลสมตามความมุ่งหมายเท่าใดนัก จึงทำให้เกิดแนวคิดที่จะปรับปรุงบทบาทของสภาจังหวัด ให้มีประสิทธิภาพโดยให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนในการปกครองตนเองยิ่งขึ้น ในปี พ.ศ. 2498 อันมีผลให้เกิด องค์การบริหารส่วนจังหวัด ขึ้นตามกฎหมายโดยมีฐานะเป็นนิติบุคคล แยกจากจังหวัด ในฐานะที่เป็นราชการบริหารราชการส่วนภูมิภาค ต่อมาได้มีการประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 218 ลงวันที่ 29 กันยายน 2515 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทว่าด้วยการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีฐานะเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง

องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีหน้าที่พัฒนาจังหวัด ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา สาธารณสุข การอาชีพ สาธารณูปโภคต่าง ๆ เช่น

1. จัดสร้างระบบสาธารณูปโภคที่เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ทำไม่ได้ เพราะขาดงบประมาณ เช่น สร้างบ่อบำบัดน้ำเสีย
2. จัดทำโครงการที่เกี่ยวข้องทั้งเทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล เช่น การก่อสร้างถนนสายหลัก

3. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เช่น จัดรถบรรทุกน้ำช่วยเหลือพื้นที่แห้งแล้ง
4. การใช้ที่ดินเพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น เช่น จัดให้มีสถานที่พักผ่อน สวนสาธารณะ
5. การบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งจารีตประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น

การศึกษาว่าข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันกับองค์กรต่อผลการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เพียงใด จึงส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน องค์กรจะต้องพัฒนาคนในองค์กรให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยการสร้างแรงจูงใจ ใ้คนเก่งคนดี รักและภักดีต่อองค์กรพร้อมจะทุ่มเทกำลังความสามารถแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายสูงสุด และผลวิจัยนี้ จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดให้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้การดำเนินงานโดยรวมขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดประสบความสำเร็จตามภารกิจที่กำหนดไว้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในเรื่องปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน และด้านความผูกพันกับองค์กร เพื่อที่จะทราบถึงว่าข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างมีความพึงพอใจในการทำงานขององค์กร รวมถึงความสุขในการทำงาน และความผูกพันที่มีต่อองค์กรที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นการนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุง และวางแผนในการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ผู้บังคับบัญชารับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงและร่วมมือกันพัฒนาให้องค์กรประสบความสำเร็จตามภารกิจที่ตั้งไว้ ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารทุกระดับ ต้องให้ความสำคัญ และเร่งเสริมสร้างให้เกิดความผูกพันและความพึงพอใจในองค์กรเพื่อนำมาเสริมสร้างและพัฒนาองค์กรให้สามารถอยู่รอดและสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้แก่องค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดยโสธร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านความพึงพอใจและด้านความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดยโสธร

ขอบเขตของงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา “ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดยโสธร”

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ คือ ความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 1) การประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานส่วนบุคคล 2) ลักษณะของงาน 3) ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในการทำงาน

ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันกับองค์กร ประกอบด้วย 1) ด้านทัศนคติ 2) ด้านพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงาน 3) ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม

ขอบเขตด้านประชากร ประชากรใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ประกอบด้วย 10 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กองการเจ้าหน้าที่ กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด กองแผนและงบประมาณ กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กองพัสดุและทรัพย์สิน กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต และหน่วยตรวจสอบภายใน รวมทั้งสิ้น 217 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 141 คน (Taro Yamame)

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร ที่ใช้ในงานวิจัยนี้ คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร จำนวน 217 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 141 คน (Taro Yamame)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันกับองค์กรต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และ

พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร โดยรวบรวมจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะประชากรของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติโดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบอร์เกอร์เป็นแนวในการจัดทำแบบสอบถาม เนื่องจากมีความเที่ยงตรงและเป็นที่ยอมรับ โดยข้อคำถามครอบคลุมปัจจัยการจูงใจ 4 ด้าน มีจำนวนข้อคำถามรวมทั้งสิ้น 16 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปัจจัยด้านความผูกพันกับองค์กร โดยใช้ทฤษฎีของ Allen and Meyer 1990 เป็นแนวในการจัดทำแบบสอบถาม มีจำนวนข้อคำถามรวมทั้งสิ้น 15 ข้อ

3. การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งการสร้างแบบสอบถามมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่อง ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานและด้านความผูกพันกับองค์กรต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยามเชิงทฤษฎี และนิยามเชิงปฏิบัติการ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. จัดทำกรอบความคิด ให้ความหมายที่ชัดเจนสำหรับนิยามคำศัพท์เฉพาะของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

3. จัดทำร่างแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย ลักษณะงาน เพื่อนร่วมงาน ผลตอบแทน การกำกับดูแลการทำงาน และความก้าวหน้า

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความผูกพันด้านทัศนคติ ความผูกพันด้านพฤติกรรมความต่อเนื่องในการทำงาน และความผูกพันด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อรับรองแบบสอบถาม และมีการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Pre-test) กับกลุ่มทดสอบ

เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น จำนวน 30 ชุด ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) โดยค่าที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม ได้ผลทดสอบมีค่าเท่ากับ 0.871

5. นำแบบสอบถามไปแจกให้กับกลุ่มตัวอย่าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาและรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร จำนวน 141 คน

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา บทความ สื่อสิ่งพิมพ์ และ เว็บไซต์ของส่วนราชการต่าง ๆ รวมทั้งหน่วยงานเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ข้อมูล

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป (SPSS) โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (X) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าความถี่ (Frequencies) ค่าสถิติ Independent Samples (t-test) สำหรับตัวแปร 2 กลุ่ม และใช้ One Way ANOVA (F- test) สำหรับตัวแปร ที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

สำหรับการวิเคราะห์และการนำเสนอข้อมูลผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะประชากรของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร

1) พบว่า ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 141 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 62.40 รองลงมาเป็นเพศชาย มีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 37.60 มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 36.9 รองลงมา มีอายุระหว่าง 46 – 60 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 35.50 และกลุ่มอายุของผู้ตอบแบบสอบถามที่น้อยที่สุดมีอายุ 18 – 25 ปี มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50 ส่วนตำแหน่งที่กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 87.90 รองลงมาคือตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 9.90 และตำแหน่งที่ผู้ตอบ

แบบสอบถามน้อยที่สุดคือ ตำแหน่ง ลูกจ้างประจำ จำนวน 3 คน คิดเป็น 2.10 และกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์การทำงาน 11 – 15 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 30.50 รองลงมา มีประสบการณ์ทำงาน 16 – 20 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 27.70 และกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยที่สุดคือ มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 12.10

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation) ของระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร

1) ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยภาพรวมในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และ SD เท่ากับ 0.57 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก 3 ด้าน ระดับเห็นด้วยปานกลาง 1 ด้าน และระดับเห็นด้วยเล็กน้อย 1 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.55 และ SD เท่ากับ 0.39

2) ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานด้านการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานส่วนบุคคล โดยภาพรวมในระดับเห็นด้วยอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.21 และ SD = 0.577 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานด้านการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานส่วนบุคคล อยู่ในระดับความคิดเห็นอย่างมาก 3 ด้าน เห็นด้วยปานกลาง 1 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความภาคภูมิใจในผลงานที่ท่านได้ทำลุล่วงไปแล้ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.76

3) ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงาน โดยภาพรวมในระดับเห็นด้วยอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.53 และ SD = 0.395 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยอย่างมาก 2 ด้าน เห็นด้วยปานกลาง 1 ด้าน และไม่เห็นด้วยเล็กน้อย 1 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.70

4) ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในด้านการได้รับการยกย่องนับถือ โดยภาพรวมในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.14 และ SD = 0.472 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความพึงพอใจในการ

ทำงานด้านการได้รับการยกย่องนับถือ อยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยอย่างมาก 3 ด้าน และเห็นด้วยปานกลาง 1 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านรู้สึกว่าการให้รางวัลงานให้มีความไว้วางใจท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.30

5) ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบโดยภาพรวมในระดับเห็นด้วยอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.55 และ $SD = 0.393$ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานในด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยอย่างมากทั้ง 4 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านปฏิบัติงานเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านดำรงอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.65

6) ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยภาพรวมในระดับเห็นด้วยเล็กน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และ $SD = 0.584$ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง 3 ด้าน และไม่เห็นด้วยเล็กน้อย 1 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งได้ตามความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.76

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation) ของระดับความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร

1) ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.52 และ $SD = 0.365$ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ทั้ง 4 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านทัศนคติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.02

2) ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กรด้านทัศนคติ โดยภาพรวมในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.02 และ $SD = 0.472$ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความผูกพันกับองค์กรด้านทัศนคติ อยู่ในระดับความคิดเห็น เห็นด้วยปานกลาง 3 ด้าน และเห็นด้วยอย่างมาก 1 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.55

3) ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กรด้านพฤติกรรมความต่อเนื่องในการทำงาน โดยภาพรวมใน

ระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 และ $SD = 0.559$ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความผูกพันกับองค์กรด้านพฤติกรรมความต่อเนื่องในการทำงาน อยู่ในระดับความคิดเห็น เห็นด้วยอย่างมาก 1 ด้าน เห็นด้วยปานกลาง 1 ด้าน และเห็นด้วยเล็กน้อย 3 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านไม่คิดลาออกจากองค์กร แม้ว่าจะมีโอกาสไปทำงานที่อื่นที่มีระดับเงินเดือนและสวัสดิการดีกว่า โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.43

4) ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กรด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม โดยภาพรวมในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.82 และ $SD = 0.365$ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าความผูกพันกับองค์กรด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม อยู่ในระดับความคิดเห็น เห็นด้วยอย่างมาก 3 ด้าน เห็นด้วยปานกลาง 1 ด้าน และเห็นด้วยเล็กน้อย 1 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านคิดว่าควรตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อความก้าวหน้าขององค์กรเป็นสิ่งที่ควรกระทำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.94

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของลักษณะทางประชากรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ใช้การหาค่า Independent Samples (t-test) สำหรับตัวแปร 2 กลุ่ม และใช้ One Way ANOVA (F- test) สำหรับตัวแปร ที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม

1) เพศที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร จำแนกตามเพศ ในด้านการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานส่วนบุคคล ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิงที่เข้าตอบแบบสอบถาม มากกว่าเพศชาย

2) เพศที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร จำแนกตามเพศ ในด้านความผูกพันกับองค์กรด้านทัศนคติ ความผูกพันกับองค์กรด้านพฤติกรรมความต่อเนื่องในการทำงาน และความผูกพันกับองค์กรด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม โดยส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิงที่เข้าตอบแบบสอบถาม มากกว่าเพศชาย

3) อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ในด้านการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานส่วนบุคคล ด้านลักษณะของงาน และด้านการได้รับการยกย่องนับถือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.05 แต่ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรในด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

5) ตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ในด้านการได้รับการยกย่องนับถือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรในด้านการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานส่วนบุคคล ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

6) ประสบการณ์การทำงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้าง ประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ในด้านการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานส่วนบุคคล ด้านลักษณะของงาน และด้านการได้รับการยกย่องนับถือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรในด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

7) อายุ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ในด้านทัศนคติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ไม่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรในด้านพฤติกรรมความต่อเนื่องในการทำงาน และด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม

8) ตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ในด้านด้านพฤติกรรมความต่อเนื่องในการทำงาน และด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ไม่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรในด้านทัศนคติ

9) ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรในด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรมความต่อเนื่องในการทำงาน และด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร

(Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

7) ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานและความผูกพันกับองค์การด้านพฤติกรรมความต่อเนื่องในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ไม่มีความสัมพันธ์กัน

8) ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านการได้รับการยกย่องนับถือและความผูกพันกับองค์การด้านพฤติกรรมความต่อเนื่องในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ไม่มีความสัมพันธ์กัน

9) ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบและความผูกพันกับองค์การด้านพฤติกรรมความต่อเนื่องในการทำงานของ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ไม่มีความสัมพันธ์กัน

10) ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานความก้าวหน้าในการทำงานและความผูกพันกับองค์การด้านพฤติกรรมความต่อเนื่องในการทำงานของ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ไม่มีความสัมพันธ์กัน

11) ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานส่วนบุคคลและความผูกพันกับองค์การด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ไม่มีความสัมพันธ์กัน

12) ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานและความผูกพันกับองค์การด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ในระดับสูง กล่าวคือ หากข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรมีความผูกพันกับองค์การในด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคมมากขึ้น ก็จะส่งผลต่อความพึงพอใจลักษณะงานเพิ่มขึ้นด้วย

13) ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านการได้รับการยกย่องนับถือและความผูกพันกับองค์การด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ไม่มีความสัมพันธ์กัน

14) ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบและความผูกพันกับองค์การด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ไม่มีความสัมพันธ์กัน

15) ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบและความผูกพันกับองค์กรด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม ของข้าราชการ ลูกจ้าง ประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ไม่มีความสัมพันธ์กัน

อภิปรายผล

ผลการวิจัยปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานและด้านความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรส่วนใหญ่จะมีความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบ รองลงมาคือด้านลักษณะของงาน ด้านการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานส่วนบุคคล ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ตามลำดับ ซึ่งผลที่ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุสรฯ เวหาธรนาวิ (2557) จากการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานในบริษัท ไทยอะคริลิกไฟเบอร์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในสังคม ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการบรรลุสิ่งที่ตั้งใจไว้มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน คือด้านความรู้สึกลึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคมและความถูกต้อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี (2556 หน้า 70) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยราชพฤกษ์ พบว่า ปัจจัยจุดใจด้านความรับผิดชอบมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยราชพฤกษ์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจวรรณ บุญสุข (2559 หน้า 67) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยจุดใจกับความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง

2. ผลการศึกษาระดับความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ส่วนใหญ่พบว่าข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร จะมีความผูกพันกับองค์กรในด้านทัศนคติ รองลงมาคือด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม และด้านพฤติกรรมความต่อเนื่องในการทำงาน ตามลำดับ ซึ่งผลที่ได้

สอดคล้องกับงานวิจัยของ นุสรรา คงอินทร์ (2559) จากการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อลิอันซ์ออยุธยา ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับผูกพันมาก และเมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม และด้านทัศนคติพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับผูกพันมาก ส่วนด้านพฤติกรรมอยู่ในระดับความผูกพันปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานในด้านความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กร โดยมีนัยสำคัญ 0.05 ความพึงพอใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารของบริษัทที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อลิอันซ์ออยุธยา ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) ในด้านพฤติกรรม ความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อลิอันซ์ออยุธยา ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) ในด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม และด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญยชร ชัยนภัสสร (2550) กล่าวถึงความผูกพันองค์กรว่าเป็นความรู้สึกหรือ ทัศนคติบุคคลและพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกต่อองค์กรที่ตนอยู่ โดยยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจและมุ่งมั่นที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อ ความสำเร็จขององค์กร ทุ่มเทแรงกายและใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีความจงรักภักดีต่อ องค์กรที่เขาปฏิบัติงานอยู่และต้องการอยู่กับองค์กรต่อไป

3. จากผลการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันกับองค์กรของ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร มีประเด็นที่น่าสนใจสามารถอภิปรายได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยความพึงพอใจด้านการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานส่วนบุคคล พบว่า มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันกับองค์กรในด้านทัศนคติมากที่สุด เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานย่อมมีความต้องการที่จะ ได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตน และผู้ปฏิบัติงานจะมีความรู้สึกสมปรารถนาที่จะ ได้แสดง บทบาทอย่างเต็มที่ตามขีดความสามารถของเขาที่มีอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจวรรณ บุญสุข (2559) พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ แห่งหนึ่ง

3.2 ปัจจัยความพึงพอใจด้านลักษณะของงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันกับองค์กรในด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จันทิมา เรื่องวีรยุทธ (2557) จากการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันกับองค์กรต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผล

การวิเคราะห์พบว่า ด้านลักษณะงานมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

3.3 ปัจจัยความพึงพอใจด้านการได้รับการยกย่องนับถือ พบว่า มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันกับองค์กรในด้านทัศนคติ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's theory of hierarchy of needs) (อ้างถึงใน อนุสรฯ เวหาธรนาวิ, 2557) พบว่า ความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองว่าเป็นส่วนหนึ่งในสังคมแล้ว ความต้องการการได้รับการยกย่องสามารถได้รับการตอบสนองจากองค์การ โดยองค์การจัดหาตำแหน่งหน้าที่การงานความรับผิดชอบให้เหมาะสม ทำให้บุคคลนั้น ๆ เกิดความภาคภูมิใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของตน

3.4 ปัจจัยความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบ พบว่า มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันกับองค์กรในด้านทัศนคติ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Strauss and Sayles (1980) อ้างถึงใน เบนญจวรรณ บุญสุข (2559, p.65) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และสอดคล้องกับทฤษฎี Gilmer (1975, pp. 392-393) อ้างถึงใน วิริยะ คำฟู (2558 หน้า 19) ที่กล่าวว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ผลของทัศนคติต่าง ๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงาน และมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งความพอใจนั้น ได้แก่ รู้สึกมีความสำเร็จในผลงาน รู้สึกได้รับการยกย่อง และรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

3.5 ปัจจัยความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า ไม่มี ความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (Vroom's expectancy theory) โดย Vroom (Vroom, 1964) พนักงานจะเพิ่มความพยายามมากขึ้นเมื่อเขาคิดว่าการกระทำนั้นนำไปสู่ผลลัพธ์บางประการที่เขามีความพึงพอใจ เช่น เมื่อทำงานหนักขึ้นผลการปฏิบัติงานของเขาอยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้นทำให้เขาได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น ค่าจ้างกับตำแหน่งเป็นผลของการทำงานหนักและเป็นรางวัลที่เขาต้องการเพราะทำให้เขารู้สึกว่าได้รับการยกย่องจากผู้อื่นมากขึ้น แต่ถ้าเขาคิดว่าแม้เขาจะทำงานหนักขึ้นเท่าไรก็ตามหัวหน้าของเขาก็ไม่เคยสนใจดูแลยกย่องเขาจึงเป็นไปไม่ได้ที่เขาจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเขาก็ไม่เห็นความจำเป็นของการทำงานเพิ่มขึ้น และสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's theory of hierarchy of needs) (อ้างถึงใน อนุสรฯ เวหาธรนาวิ, 2557) พบว่า ความต้องการการได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Needs of Self Actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดเป็นขั้นสุดท้ายของมนุษย์ ซึ่งความต้องการในขั้นนี้ เป็นความต้องการของบุคคลที่อยากจะกระทำในสิ่งที่ตนเองสนใจ

ใคร่อยากทำ โดยประสงค์ที่จะได้ใช้ศักยภาพของตนเองให้ได้อย่างเต็มที่ เป็นความปรารถนาขั้นสุดท้ายของบุคคลที่อยากได้อยากเป็นนอกเหนือจากที่เป็นอยู่ และปรารถนาที่จะให้ความต้องการเหล่านี้บรรลุความพึงพอใจของตน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะในการวิจัยเพื่อใช้ประโยชน์เป็นแนวทางสำหรับองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ในการพิจารณาปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน และด้านความผูกพันกับองค์การของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร โดยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. จากการวิจัยปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร สามารถใช้ประโยชน์จากงานวิจัยได้ดังนี้

1.1 องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรเพราะองค์การจะได้ทราบถึงความต้องการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในองค์การ กำหนด ค่าตอบแทน สวัสดิการของพนักงาน และการเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน

1.2 องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรต้องจัดข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างให้เหมาะสมกับลักษณะงานนั้น เพื่อให้การทำงานขององค์การมีประสิทธิภาพ

1.3 องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานเทศบาล พร้อมทั้งกระตุ้นให้หัวหน้างานมอบหมายงานและยกย่องผลงานเมื่อลูกน้องปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

1.4 องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรสามารถกำหนดลักษณะงานให้ตรงกับความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในองค์การที่ได้ปฏิบัติงานอยู่

1.5 ทำให้องค์การได้รู้ถึงปัญหาในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในองค์การโดยที่องค์กรสามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด

2. จากการวิจัยปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร สามารถใช้ประโยชน์จากงานวิจัยได้ดังนี้

2.1 ผู้บังคับบัญชาควรแสดงออกถึง การให้ความสำคัญแก่เจ้าหน้าที่ทุกระดับเท่าเทียมกัน ส่งเสริมให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การที่มีความต้องการที่จะตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้งานนั้น สำเร็จลุล่วงโดยปราศจากปัญหาใด ๆ

2.2 ผู้บังคับบัญชาควรนำผลการวิจัยครั้งนี้เพื่อไปปรับใช้ภายในองค์กร เพื่อให้ไม่ทำให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่ผูกพันต่อองค์กรและพยายามรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน ก็เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลประโยชน์ที่จะได้รับ และผลประโยชน์ที่ต้องสูญเสียไป หากทิ้งหรือลาออกไป ผลเสียนี้จะพิจารณาในรูปแบบของต้นทุนที่จะเกิดขึ้น หรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป

2.3 ผู้บังคับบัญชาควรสร้างความสัมพันธ์และความรู้สึกที่ดีกับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยใช้รูปแบบการ ปกครองแบบครอบครัว สร้างความรู้สึกเป็นพี่น้อง มากกว่านายจ้าง ลูกจ้าง เพื่อให้เกิดขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความยุติธรรม และการเป็นแบบอย่างที่ดี ให้กับลูกน้อง ดังนั้นผลตอบแทนอาจ เป็นไม่ใช่ปัจจัยหลักในการตัดสินใจทำงานในองค์กรนี้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่น ที่มีผลต่อปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เช่น ปัจจัยที่ส่งผลต่อคนเก่ง คนดีในองค์กร เพื่อรักษาคนเก่ง คนดี ให้ทำงานกับองค์กรได้ยาวนาน และยั่งยืน เพราะจะได้พัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อประเทศชาติด้วย และปัจจัย โอกาสความก้าวหน้า สวัสดิการ และคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงาน

2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดยโสธร เท่านั้น ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดยโสธร และจังหวัดอื่นให้กว้างขึ้น

3. ควรศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมของบุคลากรในสำนักงานองค์กรบริหารส่วนจังหวัดยโสธรภายหลังจากการปฏิรูประบบราชการ

เอกสารอ้างอิง

กัญญธร ชัยนภัสสร. (2550). การรับรู้ของสมาชิกองค์กรที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กรกับ ความผูกพัน ต่อองค์กร : กรณีศึกษาบริษัทด้านอสังหาริมทรัพย์. สารนิพนธ์คณะ พัฒนา
ทรัพยากร มนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- ครองทรัพย์ วงศ์มาน. (2555). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพของผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
- จันทิมา เรื่องวีรยุทธ. (2557). อิทธิพลของความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันกับองค์กรต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นุชรา คงอินทร์. (2559) ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อลิอันซ์ออยุธยา ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสยาม
- น้ำผึ้ง นวลพ่อง. (2557). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยสเปเชียลแก๊ส จำกัด จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เบญจวรรณ บุญสุข. (2559). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงาน ภาครัฐแห่งหนึ่ง. การศึกษาอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประมินทร์ เนาวกาญจน์. (2553). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนครยะลา. ภาคนิพนธ์ คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี (2555). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์. วิทยาลัยราชพฤกษ์.
- ภูริกรณ์ เดชดี. (2557). ความคาดหวังของนักท่องเที่ยวนานาชาติที่มีต่อการบริการของ สำนักแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศและช่วยเหลือนักท่องเที่ยว กระทรวงท่องเที่ยว และกีฬา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุจิรา เชาวสุโข. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังในงานและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานอุตสาหกรรมผลิตอะไหล่ รถยนต์. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- วิภารัตน์ รัตนเลิศนาวิ. (2554). การศึกษาระดับความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ. หลักสูตรนักบริหารการศึกษาระดับสูง

กระทรวงศึกษาธิการ (นศส.ศธ.) รุ่นที่ 1 สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และ
บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ.

วีริยะ คำฟู. (2558). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์
หลักสูตรปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการอาชีวศึกษา)
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*

สายธาร ทองอร่าม. (2550). *ความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป
จำกัด สาขารามคำแหง. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*

สุธานี นุกูลอึ้งอารี. (2555). *การศึกษาความพึงพอใจในงาน ของพนักงานบริษัท
การบินไทย จำกัด (มหาชน) กรณีพนักงานบริษัท การบินไทยฯ สำนักงานใหญ่.
การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.*

อนุสรรา เวหาธรนาวิ. (2557). *ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร
กรณีศึกษาพนักงานในบริษัท ไทยอะคริลิกไฟเบอร์ จำกัด . การศึกษาอิสระ ปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.*

Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley & Sons.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper &

ROW