

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

**Working Satisfaction Influences the Organizational Commitment of Personnel in
Primary Educational Service Area Nakorn Sri Thammarat Office 1**

อารยา นาคัน Araya Nakhan¹

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 2) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 3) เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 4) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ประชากรเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายใต้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 จำนวน 71 คนสถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างของค่าที (t-test) ทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วย การวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า ประชากรมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านระบบผลตอบแทน และด้านนโยบายการบริหาร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ด้านก้าวหน้าในอาชีพ และมีระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความจงรักภักดีและการอุทิศตน รองลงมา คือ ด้านพฤติกรรม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ด้านทัศนคติ นอกจากนี้ยังพบว่า ประชากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา และระดับเงินเดือนต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

¹ นักศึกษาลัทธิบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (M.B.A.) วิชาเอกบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครศรีธรรมราช มหาวิทยาลัยรามคำแหง

นครศรีธรรมราช เขต 1 ได้ร้อยละ 66.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านนโยบายการบริหาร

คำสำคัญ: ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, บุคลากร, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

Abstract

The research aimed to 1) investigate the level of working satisfaction of the personnel in Primary Educational Service Area Nakorn Sri Thammarat Office 1, 2) observe the organizational commitment of the personnel, 3) compare the level of organizational commitment of the personnel which classifies accordingly to the personal factors, and 4) study the working satisfaction which influences the organizational commitment of the personnel. Participants were 71 personnel who work at the Primary Educational Service Area Nakorn Sri Thammarat Office 1. The statistical tools were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test with One-Way ANOVA, and Multiple Linear Regression.

The research found that the samples reflected a high level toward working at the Primary Educational Service Area Nakorn Sri Thammarat Office 1. Employment security was the most satisfactory factor followed by the working environment factor, compensation factor, and operational policy factor. However, career advancement was the least concern. Also, there was a high level of organizational commitment. Loyalty and dedication were the main factor followed by behavior, and attitude, respectively. What is more, the variation of genders, educational level, and salary of the personnel in the Primary Educational Service Area Nakorn Sri Thammarat Office 1 reflected various levels of the organizational commitment as the statistically significant level at .01. Moreover, the working satisfaction could forecast 66.1% of the organizational commitment of the Primary Educational Service Area Nakorn Sri Thammarat Office 1 as the statistically significant level at .01. The variations that can significantly forecast were employment security and operational policy.

Key Words: Working Satisfaction, Organizational Commitment, Personnel, Primary Educational Service Area Office

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความสำคัญที่จะทำให้องค์กรต่างๆ สามารถรักษาพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถให้อยู่กับองค์กรต่อไปได้ แต่สิ่งที้องค์กรต้องคิดอยู่เสมอ คือ การพัฒนาแบบใด เพื่อส่งเสริมกับสิ่งที่เป็นแรงจูงใจให้พนักงานในองค์กรเกิดความผูกพันต่อองค์กร เพราะการสูญเสียบุคลากรที่มีความสำคัญจะต้องใช้เวลาในการคัดเลือก

และการพัฒนาบุคลากรใหม่ๆ เพื่อที่จะนำมาทดแทนกับพนักงานที่สูญเสียไป ซึ่งอาจจะทำให้การปฏิบัติงานและประสิทธิภาพจากการทำงานขององค์กรลดลง องค์กรจะต้องมีการเสริมสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันในองค์กร ให้มีการยอมรับเป้าหมายกับนโยบายขององค์กร พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรตามที่กำหนดไว้ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการรักษาพนักงานขององค์กรไว้ ความผูกพันที่มีต่อองค์กรจะทำให้เกิดความเชื่อมั่นในการแสดงออกเชิงบวกต่อองค์กร พนักงานจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความผูกพันในองค์กร ทำให้การเกิดความขัดแย้งลดน้อยลง และมีการปฏิบัติงานกับองค์กรได้เป็นเวลาอันยาวนานต่อไป (ชนยุทธ บุตรขวัญ, 2554)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ที่มีลักษณะประชากรณ์แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้น เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ซึ่งตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน และประสบการณ์การทำงาน

ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านระบบผลตอบแทน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านก้าวหน้าในอาชีพ

ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม และด้านความจงรักภักดีและการอุทิศตน

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายใต้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 1 ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 71 คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 1

4. ขอบเขตด้านเวลา

ระหว่างเดือนกันยายน – ธันวาคม 2563 โดยระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูล 1 สัปดาห์

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

กานดา จันทร์เยี่ยม (2556) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกรวมของพนักงานที่มีต่องานในทางบวก ซึ่งการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นการศึกษาทัศนคติหรือความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงาน

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ปรานอม กิตติคุณภิธรรม (2558) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า หมายถึง ลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป รวมทั้งระดับความมากน้อย ของความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร หรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร และยอมรับเป้าหมายของ องค์กร ตลอดจนการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรด้วย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อภิวัฒน์ สาระโพธิ์ (2557) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

สุริรัตน์ สุภนาม (2561) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์กรของครูในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายใต้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 71 คน โดยผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นคำถามแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 25 ข้อ

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 15 ข้อ

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม และเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยงานวิจัย เพื่อพิจารณา (Validity) และให้คำแนะนำ พร้อมแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ หลังจากนั้นนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

2.1 นายวัฒน สว่างดำรงคุณ ตำแหน่งงาน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

2.2 นางสาวอัญชลิ นามสนธิ ตำแหน่งงาน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

2.3 นางรัตนาวรรณ แดงขาว ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

3. ผู้วิจัยนำผลการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน มาวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและภาษาได้ค่า IOC ซึ่งแต่ละข้อจะต้องมีค่า 0.5 ขึ้นไป จึงจะถือเป็นที่ยอมรับได้ นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยอีกครั้ง

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้ว ไปทำการทดลองใช้ กับกลุ่มบุคลากรทางการศึกษาที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่จะทำการวิจัย จำนวน 30 ตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟาของครอนบาค (α -Coefficient)

4. จากการทดสอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้ค่า α -Coefficient เท่ากับ .935 ส่วนแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้ค่า α -Coefficient เท่ากับ .877 โดยถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือตามหลักสถิติ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ติดต่อขอจดหมายรับรองจากหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครราชสีมา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 เพื่อแนะนำตัวและขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายใต้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 รวบรวมข้อมูลเป็น 2 ช่วงเวลา 09.00 – 12.00 น. และ 13.00 – 15.30 น. โดยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมด 1 สัปดาห์

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. ค่าความถี่ และค่าร้อยละ ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้วิเคราะห์ประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1
3. ทดสอบความแตกต่างของค่าที และทดสอบค่าเอฟ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ เพื่อวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1

ผลการวิจัย

1. ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 69.01 มีอายุระหว่าง 50 – 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 60.56 โดยมีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 60.56 ซึ่งมีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 43.66 มีระดับเงินเดือนมากกว่า 35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 61.97 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 21 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.85

2. ประชากรมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 4.21$) รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.05$) ด้านระบบผลตอบแทน ($\bar{X} = 3.97$) ด้านนโยบายการบริหาร ($\bar{X} = 3.93$) และด้านก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X} = 3.87$)

3. ประชากรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความจงรักภักดีและการอุทิศตน ($\bar{X} = 4.60$) รองลงมา คือ ด้านพฤติกรรม ($\bar{X} = 4.43$) และด้านทัศนคติ ($\bar{X} = 4.19$)

4. การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังตาราง 1

ตาราง 1

การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล (N=71)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความผูกพันต่อองค์กร
เพศ	2.996**
อายุ	1.006
สถานภาพ	1.077
ระดับการศึกษา	12.226**
ระดับเงินเดือน	5.603**
ประสบการณ์การทำงาน	1.899

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 1 พบว่า ประชากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา และระดับเงินเดือนต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ส่วนประสมทางการตลาดบริการที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการจองที่พักในจังหวัด นครศรีธรรมราช ผ่านระบบออนไลน์ของนักท่องเที่ยวชาวไทย ดังตาราง 2

ตาราง 2

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 (N=71)

ตัวแปร	B	S. E.	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	1.270	0.287		4.430	.000
ด้านระบบผลตอบแทน (X ₁)	.072	0.070	.107	1.022	.311
ด้านนโยบายการบริหาร (X ₂)	.311	0.084	.361	3.717	.000**
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X ₃)	.148	0.092	.186	1.621	.110
ด้านความมั่นคงในการทำงาน (X ₄)	.311	0.083	.388	3.740	.000**
ด้านก้าวหน้าในอาชีพ (X ₅)	.072	0.067	0.104	1.073	.287

R = .813, R² = .661, R²_{adj} = .635, F = 25.342, Sig = .000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 2 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านนโยบายการบริหาร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 66.1 ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ} = 1.270 + .311X_1 + .311X_2$$

$$\text{สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน} = .388X_1 + .361X_2$$

อภิปรายผล

1. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1

ประชากรมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของพัชรี แข็งแรง (2557) การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนอนุบาลชุมชนบางบ่อ (ศุภพิพัฒน์รังสรรค์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนอนุบาลชุมชนบางบ่อ (ศุภพิพัฒน์-รังสรรค์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

พิจารณาตามแต่ละด้าน ได้แก่

1) ด้านระบบผลตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของพัชรี แข็งแรง (2557) ศึกษาการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนอนุบาลชุมชนบางบ่อ (ศุภพิพัฒน์รังสรรค์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนอนุบาลชุมชนบางบ่อ (ศุภพิพัฒน์-รังสรรค์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านผลประโยชน์ตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2) ด้านนโยบายการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของดารินทร์ พลวารินทร์ (2555) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี ผลการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากาญจนบุรี ด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของมณฑชา ศานต์สุทธิกุล (2557) ศึกษาความพึงพอใจและแนวทางสนองความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติของครูเอกชน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

4) ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของเจนจิราพร รอนไพริน (2558) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษา พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระแก้ว ด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

5) ด้านก้าวหน้าในอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของอภิวัฒน์ สาระโพธิ์ (2557) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษา พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1

ประชากรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาสุริรัตน์ สุภนาม (2561) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

พิจารณาตามแต่ละด้าน ได้แก่

1) ด้านทัศนคติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของพิมพ์พรณ คำปา (2560) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู โรงเรียนในอำเภอชัยบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอชัยบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการครูมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรัก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2) ด้านพฤติกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของภูริวิษณุ โทสุรินทร์ (2561) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับ ความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนในสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3) ด้านความจงรักภักดีและการอุทิศตน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของสุริรัตน์ สุภนาม (2561) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านความจงรักภักดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ประชากรที่มีเพศต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมแตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของกนกวรรณ แอนศรี (2555) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษากลุ่ม โรงเรียนเพชรจินดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรทางการศึกษากลุ่มโรงเรียนเพชรจินดาที่มีเพศ ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ประชากรที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมแตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของนิรุติ พิมภา สูง (2562) การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา การเปรียบเทียบ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

ประชากรที่มีระดับเงินเดือน ต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมแตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของสุพรรณิ มาศเมฆ (2558) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาบันปัตย์นคร ผลการ เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาบันปัตย์นคร พบว่า บุคลากรของวิทยาลัย เทคโนโลยีสถาบันปัตย์นคร ที่มีระดับรายได้ ต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นอกจากนี้ยังพบว่า ประชากรที่มีอายุ สถานภาพ ต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ การศึกษาของพรรัตน์ ทองมี (2559) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ พบว่า บุคลากรของ โรงเรียน เทศบาลวัดมเหยงคณ์ ที่มีอายุ สถานภาพการสมรส แตกต่างกัน พบว่ามีระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่ แตกต่างกัน

ประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของยุพา กิจ ส่งเสริมกุล (2559) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 (Y) ได้ ร้อยละ 66.1 ($R^2 = .661$)

สอดคล้องกับการศึกษาของศศิธร สอนสมนึก (2558) ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำและความพึงพอใจในการทำงาน ต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนให้กับบุคลากร สร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน สร้างสิ่งแวดล้อมการทำงานให้สะอาด และนำอยู่ ร่วมกันสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในที่ทำงานให้เกิดบรรยากาศที่น่าทำงาน เกิดความสะอาดเรียบร้อยในสำนักงาน ถูกสุขลักษณะ การจัดระบบสวัสดิการสังคมควรให้เหมาะกับประชากร พิจารณาความสามารถในการเลื่อนตำแหน่งเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 บรรยากาศในการทำงานที่บุคลากรต้องการ เป็นสิ่งที่หัวหน้างานไม่ควรมองข้าม แต่ควรใส่ใจและหยิบยื่นโอกาสที่ดีในการสร้างสรรค์ความต้องการเหล่านั้นให้เป็นจริงมากขึ้น สร้างความพึงพอใจจะส่งผลให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุข มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน

ด้านความจงรักภักดีและการอุทิศตน ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีไม่ขัดกับกฎหมายและวัฒนธรรม และไม่เพิกเฉยต่อการกระทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง และอยู่ร่วมกันด้วยดี

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ เพิ่มเติมที่อาจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยนำ ตัวแปรอื่นๆ ที่นอกเหนือจากการวิจัยครั้งนี้มาทำการศึกษาเพิ่มเติม ซึ่งจะเพิ่มพูนความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการนำไปพัฒนาการทำงานของบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในเขตการศึกษาอื่นๆ บ้าง

เอกสารอ้างอิง

กนกวรรณ แอ่นศรี. (2555). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษากลุ่มโรงเรียนเพชรจินดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2*. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย สาขาวิชาการจัดการทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

- เจนจิราพร รอนไพริน. (2558). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว**. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คารินทร์ พลวรินทร์. (2555). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี**. ภาคนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- นิรุฒิ พิมภาสูง. (2562). **การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ปรานอม กิตติคุณภูษิธรรม. (2558). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอประเภทการทอผ้าด้วยเส้นใยฝ้าย และเส้นใยประดิษฐ์**. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรรัตน์ ทองมี. (2559). **ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์**. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- พัชรี แข็งแรง. (2557). **การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนอนุบาลชุมชนบางป่อ (ศุภพิพัฒน์รังสรรค์) สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2**. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- พิมพรรณ คำปา. (2560). **ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู โรงเรียนในอำเภอชัยบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2**. การศึกษาค้นคว้าอิสระครุศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ภูริวิชญ์ โทสุรินทร์. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนในสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- มณชยา สานดีสุทธิกุล. (2557). **ความพึงพอใจและแนวทางสนองความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3**. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา*, 8(2), 84-98.
- ยุพา กิจส่งเสริมกุล. (2559). **ความผูกพันต่อองค์กรของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- สุพรรณิ มาศเมฆ. (2558). **ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร**. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- สุริรัตน์ สุภนาม. (2561). *ความผูกพันต่อองค์กรของครูในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อภิวัฒน์ สาระโพธิ์. (2557). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- อุทุมพร รุ่งเรือง. (2555). *ความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก*. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.