ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง

Factors Influencing Organizational Commitment of Civil Servants in a Government Agency

ศศิณา สุนทรพฤกษ์, ยุทธนา มหาวงศ์, อภิญญา จันดาแสง, อุษา เทวารัตติกาล*
Sasina Soontornpreuk, Yuttana Mahawong, Apinya Handasang, Uhsa Tevarattikal*
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
E-mail:uhsateva@gmail.com

วันที่รับบทความ : 16 สิงหาคม 2567, วันที่แก้ไขบทความ ครั้งที่ 1 : 25 ตุลาคม 2567
วันที่แก้ไขบทความ ครั้งที่ 2 : 6 พฤศจิกายน 2567
วันที่แก้ไขบทความ ครั้งที่ 3 : 27 พฤศจิกายน 2567
วันที่ตอบรับการตีพิมพ์ : 30 พฤศจิกายน 2567

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์กร เปรียบเทียบระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง จำนวน 180 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า ระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันองค์กรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 51.3 (R^2 = 0.513) ซึ่งมีทั้งหมด 2 ปัจจัย ได้แก่ ด้านลักษณะการทำงานเป็นทีม และด้านความท้าทายในการทำงาน ส่วนด้านความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ได้ร้อยละ

63.6 (R^2 = 0.636) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีทั้งหมด 1 ปัจจัย ได้แก่ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร

คำสำคัญ: ความผูกพันองค์กร**,** ปัจจัยด้านลักษณะงาน**,** ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน

Abstract

This study examines and compares the organizational commitment levels among civil servants working in a specific government agency, categorized by personal factors. Additionally, it aims to identify the factors affecting these civil servants' organizational commitment. The sample group consisted of 180 civil servants working in the government agency. The research instrument used was a questionnaire. The statistics used in the research included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test for group comparisons, one-way ANOVA, and multiple regression analysis.

The study found that the overall level of organizational commitment among civil servants in a government agency was high. A comparison of organizational commitment based on personal factors revealed that civil servants of different genders, ages, marital statuses, and lengths of service showed no statistically significant differences in their organizational commitment. However, civil servants with different educational levels, average monthly incomes, and job positions demonstrated statistically significant differences in organizational commitment at the 0.01 level, accounting for 51.3% (R^2 = 0.513) of the variance. Furthermore, work characteristics factors were significantly related to the organizational commitment of civil servants in the government agency at the 0.01 level. Two key factors were identified: teamwork and job challenge. The job satisfaction of civil servants working in a government agency was found to have a significant correlation with organizational commitment, accounting for 63.6% (R^2 = 0.636) at a statistical significance level of 0.01. A single factor influences this correlation: the sense of being valued by the organization.

Keywords: Organizational Commitment, Work Characteristics Factors, Job Satisfaction Factors

1. บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยได้มีความเจริญเติบโตเป็นอย่างมากส่งผลให้มีความก้าวหน้าที่ดีในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านเทคโนโลยี เป็นต้น เนื่องจากประเทศไทยเป็นประเทศที่กำลังพัฒนาทำให้

ปัจจุบันมีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว แต่ในขณะเดียวกันก็มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์กรในด้านของความผุกพันธ์องค์กร ดังนั้น ในด้านด้านลักษณะงาน และความพึงพอใจในการทำงานย่อมมีผลด้วยเช่นกัน ส่วนองค์กรจะเกิดประสิทธิภาพและการประสบความสำเร็จได้นั้น ไม่ใช่เพียงแต่ผู้บริหารที่เป็นผู้แก้ไขหรือปรับเปลี่ยนเพียงปัจจัยเดียว แต่ขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์กรด้วยเช่นกัน เพราะบุคลากรในองค์กรเปรียบเสมือนเพชรขององค์กรและมีความสำคัญเป็นอย่างมาก สำหรับองค์กรควรต้องใส่ใจเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน สร้างแรงจูงใจให้เกิดความกระตือรือร้นในหน้าที่ของตนก่อให้เกิดความทุ่มเทเพื่อเป้าหมายขององค์กรร การศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจะช่วยให้องค์กรสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการบริหาร การวางแผนกำลังคน การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนทำให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เกิดความรักองค์กร อันจะช่วยลดอัตราการขาดงาน ความเฉื่อยชา การเปลี่ยนงานใหม่อีกด้วย กล่าวคือ หากบุคลากรมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ก็ย่อมจะใช้ความพยายามและความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการทำงานในหน้าที่เพื่อองค์กร อันจะเสริมสร้างให้เกิดผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และผลสำเร็จต่อองค์กร (เบญจวรรณ ฐิติกาล, 2562)

ทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากร คือองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้เพราะการที่องค์กรหนึ่ง ๆ จะบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จนั้น จะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรภายในองค์การนั้น ๆ นอกจากนั้น บุคลากรเหล่านั้นยังต้องมีคุณภาพไม่ว่าจะเป็นในด้าน ความรู้ความสามารถหรือสมรรถนะในการทำงานและมีคุณลักษณะต่าง ๆ ที่สนับสนุนให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ คุณลักษณะที่สำคัญและได้รับความสนใจจากทั้งนักวิชาการและนักบริหารในปัจจุบันได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงานและความพึงพอใจในการทำงาน เนื่องจากทั้งสองปัจจัยนี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากร ทุ่มเทความพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่ ความผูกพันต่องานคือ ภาวะทางจิตใจของบุคคลที่ รู้สึกพึงพอใจและเต็มอิ่มในงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากการมีพลังเต็มเปี่ยม การอุทิศตน และการ ซึมซาบกับงาน (Schaufeli, Salanova, González- Romá, & Bakker, 2002) ส่วนความผูกพันต่อองค์การคือ ภาวะที่บุคคลมีความรู้สึกยึดมั่นในองค์กรของตน ทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ เสียสละเพื่อองค์กร จงรักภักดีต่อองค์กร และปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร (Meyer และ Allen ,1991)

การศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรถือว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและท้าทายความสามารถของผู้บริหารอย่างยิ่ง เนื่องจากช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร เพิ่มแรงจูงใจและความมุ่งมั่นของข้าราชการ ทำให้เกิดความตั้งใจในการทำงานและการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลให้บริการที่มอบให้ประชาชนมีคุณภาพสูงขึ้น ทำให้การเข้าใจความผูกพันในองค์กรช่วยให้องค์กรสามารถวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ตรงจุด เช่น การฝึกอบรม การเสริมสร้างทักษะ และการให้โอกาสในการเติบโตภายในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างความผูกพันในระยะยาว เมื่อข้าราชการมีความผูกพันกับองค์กร จะลดโอกาสการลาออก ซึ่งเป็นประโยชน์ในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพและลดค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาและฝึกอบรมบุคลากรใหม่ รวมถึงสร้างบรรยากาศการทำงานที่สร้างสรรค์และความร่วมมือระหว่างพนักงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีและเสริมสร้าง

ความสามัคคีในทีม ช่วยสร้างความภักดีและความรับผิดชอบของข้าราชการ ทำให้ข้าราชการมีทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงาน มีความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน และมีความซื่อสัตย์ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการสร้างความไว้วางใจของประชาชนต่อองค์กรและระบบราชการโดยรวม ซึ่งการมีข้าราชการที่มีความผูกพันกับองค์กรจะช่วยสร้างความมั่นคงให้กับระบบราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงหรือการปรับโครงสร้างองค์กร การมีบุคลากรที่มีความผูกพันจะทำให้องค์กรสามารถปรับตัวได้ดีขึ้นและมีความยั่งยืน

ปัจจัยด้านลักษณะงานมีบทบาทสำคัญในการส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร อาทิเช่น ในด้านความท้าทายในการทำงานมีอิทธิพลอย่างมากต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร เนื่องจากความท้าทายในการทำงานสามารถสร้างบรรยากาศที่ช่วยให้ข้าราชการพัฒนาตนเองและรู้สึกมีคุณค่าในงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มความผูกพันและทำให้พวกเขามีความพึงพอใจในการทำงานกับองค์กร ในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร เพราะช่วยเพิ่มแรงจูงใจ ความพึงพอใจในการทำงาน และความรู้สึกมีคุณค่าในสายอาชีพ ทำให้ข้าราชการรู้สึกภาคภูมิใจและพร้อมที่จะอยู่กับองค์กร รวมถึงการให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร เพราะช่วยเสริมสร้างความรู้สึกมีคุณค่า แรงจูงใจ และความไว้วางใจในองค์กร ส่งผลให้พวกเขามีแนวโน้มที่จะทำงานร่วมกับองค์กรในระยะยาวและทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร และในด้านลักษณะการทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความผูกพันในองค์กร เนื่องจากการทำงานเป็นทีมช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและส่งเสริมความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันในองค์กร จะเห็นได้ว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานส่งผลโดยตรงต่อความรู้สึกเชิงบวกที่ข้าราชการมีต่อองค์กรและระดับความผูกพันที่มี หากลักษณะงานสามารถตอบโจทย์ความต้องการและความคาดหวังของข้าราชการได้ดี พวกเขาย่อมมีแนวโน้มที่จะผูกพันกับองค์กรในระยะยาว และความสำคัญอีกประการหนึ่งคือ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานมีความสำคัญต่อความผูกพันในองค์กรในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มความจงรักภักดี ความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร หรือการลดอัตราการลาออก บุคลากรที่มีความพึงพอใจสูงจะมีแนวโน้มที่จะทำงานด้วยความมุ่งมั่นและมีความผูกพันกับองค์กรในระยะยาว

ด้วยเหตุนี้ การศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร รวมทั้งปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยในการศึกษาครั้งนี้ศึกษาจากข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นหน่วยงานที่สำคัญของประเทศไทย เพื่อการพัฒนาบุคลากรและเพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งความสุขในอนาคต

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานและความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง

3. การทบทวนวรรณกรรม

3.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ตามแนวคิดของ Meyer และ Allen (1991) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร ที่แสดงออกถึงความทุ่มเทและความสัมพันธ์ที่พนักงานมีต่อองค์กร ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็นหลายด้าน เช่น

1) ความทุ่มเทในการทำงาน (Work Dedication) คือ การมุ่งมั่นทำงานอย่างเต็มที่ และการแสดงถึงความตั้งใจในการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร
2) ความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร (Desire to Remain a Member) คือ ความต้องการหรือความเต็มใจที่จะยังคงทำงานในองค์กรต่อไป ไม่ย้ายออกหรือหางานที่อื่น
3) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational Loyalty) คือ ความรู้สึกผูกพันและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร รักษาผลประโยชน์และเกียรติขององค์กร
4) ความเสียสละเพื่อองค์กร (Sacrifice for the Organization) คือ การยอมสละเวลา ความสะดวกสบาย หรือทรัพยากรส่วนตัวเพื่อประโยชน์และความสำเร็จขององค์กร

องค์ประกอบเหล่านี้ล้วนเป็นส่วนสำคัญของการวัดระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

3.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

ตามแนวคิดของ Hackman และ Oldham (1976) กล่าวว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีความสำคัญในบริบทของการจัดการทรัพยากรบุคคลและพฤติกรรมองค์กร ประกอบด้วย

1) ความท้าทายในการทำงาน (Job Challenge) หมายถึง งานที่มีความท้าทายเป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นแรงจูงใจของพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าและน่าสนใจ ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มความผูกพันและความพึงพอใจในการทำงาน
2) ความก้าวหน้า (Career Advancement) หมายถึง โอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีอนาคตที่มั่นคงในองค์กร หากองค์กรมีระบบการเลื่อนขั้นที่ชัดเจน พนักงานจะมีแรงจูงใจในการทำงานและมีความผูกพันมากขึ้น
3) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participation in Decision-Making) หมายถึง การที่พนักงานมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของงานหรือองค์กร เป็นปัจจัยที่ช่วยสร้าง

ความรู้สึกเป็นเจ้าของในงานและองค์กร ทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร

4) ลักษณะการทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง การทำงานร่วมกันเป็นทีมที่ดีช่วยเสริมสร้างความร่วมมือ ความเชื่อมั่น และความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร ซึ่งส่งผลให้พนักงานรู้สึกผูกพันและมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น การทำงานเป็นทีมยังส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความคิดสร้างสรรค์ในองค์กร

องค์ประกอบเหล่านี้ไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน แต่ยังส่งผลโดยตรงต่อระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งในทางปฏิบัติจะช่วยลดอัตราการลาออกและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

3.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

เป็นแนวคิดที่สำคัญในด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลและพฤติกรรมองค์กร โดยหมายถึงความรู้สึกของพนักงานต่อการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน การรักษาพนักงาน และความสำเร็จขององค์กร แนวคิดความพึงพอใจในการทำงานได้รับการศึกษามานานและสามารถอธิบายได้ผ่านทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ซึ่งได้แก่

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivators) – ปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจ เช่น ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับจากผู้อื่น ความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้า และลักษณะของงานที่ท้าทาย
2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) – ปัจจัยที่ไม่ได้สร้างความพึงพอใจโดยตรง แต่หากขาดหายไปจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ เช่น ค่าตอบแทน นโยบายขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

4. สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ตำแหน่งงาน หน่วยงานและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน

2. ปัจจัยด้านลักษณะงานและความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง

5. ระเบียบวิธีวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ทำการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง โดยที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงาน จำนวน 288 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2565)

กลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้จากการคำนวณหาขนาดตัวอย่างของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง โดยการเทียบจากตารางสัดส่วนของ Krejcie Morgan (1970 อ้างถึงใน กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่าง 165 ตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยคำนวณกลุ่มตัวอย่างได้ จำนวน 165 ตัวอย่าง แต่เพื่อให้ง่ายต่อการทำข้อมูลทางวิจัยจึงปรับให้เป็น 180 ตัวอย่าง และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลในลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง มีลักษณะเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง มีลักษณะเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของข้าราชการปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง มีลักษณะเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ

โดยลักษณะแบบสอบถามส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 เป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด
ระดับคะแนน 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยมาก
ระดับคะแนน 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง
ระดับคะแนน 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยน้อย
ระดับคะแนน 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด

หลังจากรวบรวมข้อมูลแล้วจึงนำมาสรุปผลคะแนน และคำนวณหาค่าเฉลี่ย เพื่อใช้ในการแปลความหมาย ทั้งนี้ได้แบ่งเกณฑ์ของค่าเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง ระดับความพึงพอใจมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

5.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. เก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นไปตามความจริง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงให้ผู้ช่วยนักวิจัยเป็นผู้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลและการเก็บรวบรวมข้อมูลการทำในระหว่างเดือนพฤษภาคม - สิงหาคม 2567 ได้แบบสอบถาม จำนวน 180 ฉบับ มีอัตราตอบกลับร้อยละ 100

2. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม ลงรหัส และวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีทางสถิติต่อไป

5.4 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

โดยนำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหา (Content validity) และพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้สื่อความหมายให้ชัดเจนและใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence หรือ Index of Concordance) หรือเรียกว่า IOC โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน พิจารณาลงความเห็น โดยมีเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน +1 ถ้าผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้อง
ให้คะแนน 0 ถ้าผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้อง
ให้คะแนน - 1 ถ้าผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้อง

จากนั้นนำค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อมารวมกันเพื่อหาความสอดคล้องจากสูตรดัชนีความสอดคล้อง (Item – Objective Congruence Index: IOC) (กรมวิชาการ. 2545 : 65)

$$IOC = \Sigma R/N$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง
R แทน คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ
ΣR แทน ผลรวมของคะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน
N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ ปรากฏว่าข้อคำถามทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องทุกข้อ และในข้อที่ได้รับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขข้อความให้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

5.5 ประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล

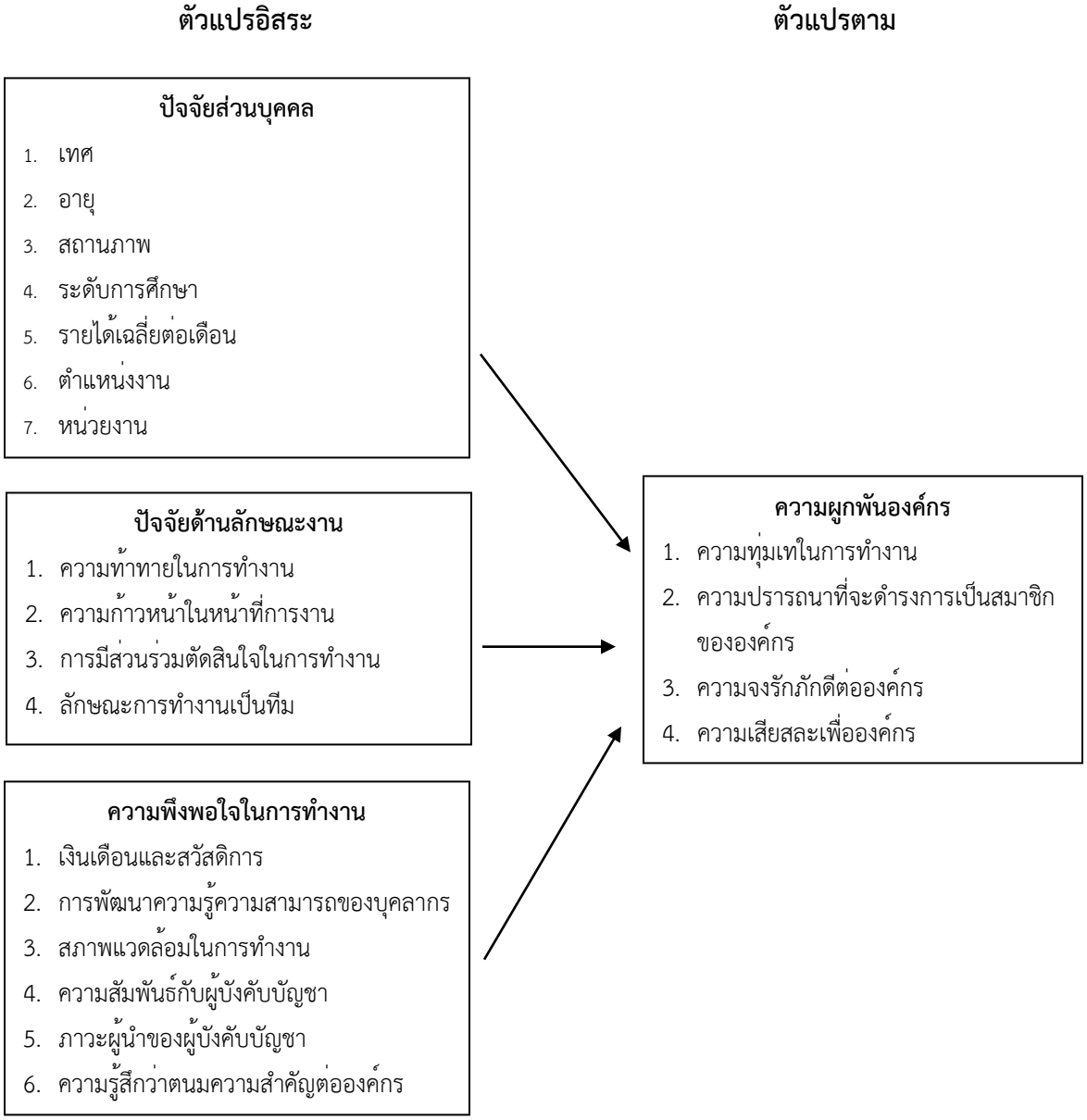
1. วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. ประเมินระดับความผูกพันในองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงานและความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. การเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง วิเคราะห์หาความแตกต่างของค่าที (t-Test) และทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) และหากมีความแตกต่าง ให้ใช้การเปรียบเทียบรายคู่ต่อด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

4. วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง วิเคราะห์หาค่าถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

กรอบแนวคิดงานวิจัย



6. ผลการวิจัย

6.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 52.20 และเพศชาย ร้อยละ 47.80 ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มอายุ 41 - 50 ปี ร้อยละ 34.40 รองลงมา ได้แก่ อายุ 31 - 40 ร้อยละ 33.90 อายุ 21 - 30 ปี ร้อยละ 18.30 และอายุ 51 – 60 ปี ร้อยละ 13.30 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีสถานภาพ สมรส ร้อยละ 57.80 รองลงมา ได้แก่ โสด ร้อยละ 38.30 และหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ร้อยละ 3.90 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี ร้อยละ 51.10 รองลงมา ได้แก่ สูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 37.20 และ ต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 11.70 ตามลำดับ ใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001– 20,000 บาท ร้อยละ 32.80 รองลงมา ได้แก่ 20,001 – 30,000 บาท ร้อยละ 22.20 30,001-40,000 บาท ร้อยละ 21.70 มากกว่า 40,000 บาท ร้อยละ 18.30 และไม่เกิน 10,001 บาท ร้อยละ 5.00 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีตำแหน่งงาน ประเภทวิชาการ ร้อยละ 48.30 รองลงมา ได้แก่ ประเภททั่วไป ร้อยละ 30.60 ประเภทอำนวยการ ร้อยละ 13.90 และประเภทบริหาร ร้อยละ 7.20 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ไม่เกิน 10 ร้อยละ 46.60 รองลงมา ได้แก่ 11 – 20 ปี ร้อยละ 31.70 21 – 30 ปี ร้อยละ 15.00 และมากกว่า 30 ปี ร้อยละ 6.70 ตามลำดับ

6.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง

ตารางที่ 1 แสดงระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งโดยรวม

ความผูกพันองค์กร	($\bar{X}$)	(S.D.)	ความหมาย
1. ด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ	4.09	0.71	มาก
2. ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร	4.09	0.71	มาก
3. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	4.09	0.70	มาก
4. ด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร	3.99	0.80	มาก
ความผูกพันองค์กรโดยรวม	**4.06**	**0.73**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.06) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 3 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ ด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ($\bar{X}$= 4.09) รองลงมา ได้แก่ ด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{X}$= 4.99) ตามลำดับ

6.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง

ตารางที่ 2 ระดับปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งโดยรวม

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	($\bar{X}$)	(S.D.)	ความหมาย
1. ด้านลักษณะการทำงานเป็นทีม	4.01	0.78	มาก
2. ด้านความท้าทายในการทำงาน	3.99	0.72	มาก
3. ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน	3.90	0.81	มาก
4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.76	0.92	มาก
ด้านลักษณะงานโดยรวม	**3.91**	**0.80**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 3.91) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}$= 4.01) รองลงมา ได้แก่ ด้านความท้าทายในการทำงาน ($\bar{X}$= 3.99) ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน ($\bar{X}$= 3.90) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X}$= 3.76) ตามลำดับ

6.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง

ตารางที่ 3 ระดับความพึงพอใจของข้าราชการปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งโดยรวม

ความพึงพอใจในการทำงาน	($\bar{X}$)	(S.D.)	ความหมาย
1. ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	4.02	0.80	มาก
2. ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา	3.97	0.78	มาก
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.89	0.82	มาก
4. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร	3.85	0.79	มาก
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.83	0.79	มาก
6. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.36	0.75	ปานกลาง
ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม	**3.82**	**0.78**	**มาก**

จากตาราง 3 พบว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 3.82) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรู้สึกว่า

ตนมีความสำคัญต่อองค์กร ($\bar{X}$= 4.02) รองลงมา ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}$= 3.97) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}$= 3.83) ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ($\bar{X}$=3.85) ด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X}$= 3.83) และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\bar{X}$= 3.36) ตามลำดับ

6.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน

การเปรียบเทียบระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

1) บุคลากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

2) บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า มีความแตกต่างกัน จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ระดับการศึกษาปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรีมีค่า Sig. เท่ากับ .001 แสดงว่า บุคลากร ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรีมีระดับความผูกพันองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3) บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า มีความแตกต่างกัน จำนวน 5 คู่ ได้แก่

คู่ที่ 1 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท กับ 30,001-40,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ .041 แสดงว่า บุคลากร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท กับ 30,001-40,000 บาท มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คู่ที่ 2 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท กับ มากกว่า 40,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ .021 แสดงว่า บุคลากร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท กับ มากกว่า 40,000 บาท มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คู่ที่ 3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001–20,000 บาท กับ มากกว่า 40,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ .021 แสดงว่า บุคลากร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001–20,000 บาท กับ มากกว่า40,000 บาท มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คู่ที่ 4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001–30,000 บาท กับ 30,001-40,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ .002 แสดงว่า บุคลากร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001–30,000 บาท กับ 30,001-40,000 บาท มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คู่ที่ 5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001–30,000 บาท กับ มากกว่า 40,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ .001 แสดงว่า บุคลากร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001–30,000 บาท กับ มากกว่า 40,000 บาท มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3) บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า มีความแตกต่างกัน จำนวน 3 คู่ ได้แก่

คู่ที่ 1 ตำแหน่งงานประเภทบริหารกับประเภทอำนวยการ มีค่า Sig. เท่ากับ .001 แสดงว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานประเภทบริหารกับประเภทอำนวยการ มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คู่ที่ 2 ตำแหน่งงานประเภทบริหารกับประเภทวิชาการ มีค่า Sig. เท่ากับ .000 แสดงว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานประเภทบริหารกับประเภทวิชาการ มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คู่ที่ 3 ตำแหน่งงานประเภทบริหารกับประเภททั่วไป มีค่า Sig. เท่ากับ .000 แสดงว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานประเภทบริหารกับประเภททั่วไป มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4 แสดงแสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่	ตัวแปรอิสระ	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1	เพศ	ปฏิเสธสมมติฐาน
2	อายุ	ปฏิเสธสมมติฐาน
3	สถานภาพ	ปฏิเสธสมมติฐาน
4	ระดับการศึกษา	ยอมรับสมมติฐาน
5	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ยอมรับสมมติฐาน
6	ตำแหน่งงาน	ยอมรับสมมติฐาน
7	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	ปฏิเสธสมมติฐาน

6.6 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงาน และความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงานและความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งในภาพรวม

ตัวแปร	B	SE	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	.460	.189		2.434	0.016*
ปัจจัยด้านลักษณะงาน	.706	.066	.695	10.701	0.000**
ความพึงพอใจในการทำงาน	.187	.071	.171	2.627	0.009**
R = .834 Adjusted R^2 = .691 R^2 = .695	F = 201.586,	Sig = 0.000			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 5 พบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงานและความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในภาพรวม พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานและความพึงพอใจในการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของของข้าราชการปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ได้ร้อยละ 69.5 (R^2 = 0.695) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 6 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งรายด้าน

ความผูกพันองค์กร	B	SE	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.465	.209		7.023	.000**
ด้านความท้าทายในการทำงาน	.156	.072	.167	2.182	.030*
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	.083	.062	.118	1.338	.183
ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน	.093	.078	.114	1.194	.234
ด้านลักษณะการทำงานเป็นทีม	.324	.077	.397	4.230	.000**
R = .716 Adjusted R^2 = .501 R^2 = .513	F = 45.998	Sig = 0.000			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 6 พบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรข้าราชการปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของข้าราชการปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งรายด้าน ได้ร้อยละ 51.3 (R^2 = 0.513) อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีทั้งหมด 2 ปัจจัยเรียงตามลำดับปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้ ด้านลักษณะการทำงานเป็นทีม (Beta= 0.397) และด้านความท้าทายในการทำงาน (Beta=.0.167) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 7 แสดงผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งรายด้าน

ความผูกพันองค์กร	B	SE	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.234	.169		7.287	.000**
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	.035	.038	.053	0.934	.351
ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร	.071	.070	.084	1.105	.311
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	.092	.058	.110	1.590	.114
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	.021	.072	.028	0.295	.768
ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา	.149	.076	.192	1.957	.052
ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	.351	.064	.439	5.492	.000**
R = .798 Adjusted R^2 = .624 R^2 = .636	F = 50.462	Sig = 0.000			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 7 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของข้าราชการปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ได้ร้อยละ 63.6 (R^2 = 0.636) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีทั้งหมด 1 ปัจจัย ได้แก่ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (Beta= 0.439) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การอภิปรายผล

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง มีความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมาก จากการศึกษา พบว่า ระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจในองค์การให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์กรทำให้บุคลากรมีความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ เต็มใจที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของหน่วยงาน และรูปแบบการทำงานที่ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าความต้องการทางสภาวะจิตใจได้รับการตอบสนอง เช่น การได้รับความสะดวกสบายภายในองค์การ ทำให้เกิดความผูกพันองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญพิชชา สามารถ (2564) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การ อยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านความ

เชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายในองค์การ มีค่าเฉลี่ย 4.09 อยู่ในระดับมาก ด้านความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์การ มีค่าเฉลี่ย 4.12 อยู่ในระดับมาก และความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ มีค่าเฉลี่ย 3.99 อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชาพร ฤทธิบูรณ์ (2562) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประเทศไทย ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ 3 ด้าน คือ ด้านบรรยากาศในการท างานโดยรวมของหน่วยงาน ด้านการสนับสนุนและการสร้างแรงจูงใจโดยรวมของหน่วยงาน และด้านนโยบายและการบริหารงานโดยรวมของหน่วยงาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มีเดช นาคะภากร (2560) การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสากเหล็ก จังหวัดพิจิตร ผลการศึกษา พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสากเหล็ก จังหวัดพิจิตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ตำแหน่งงาน หน่วยงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความผูกพันองค์กรของข้าราชการปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง แตกต่างกัน จากการศึกษา พบว่า ข้าราชการปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งที่มีเพศ อายุ สถานภาพ หน่วยงานและระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเนื่องจาก ปัจจัยส่วนบุคคลเพศ อายุ สถานภาพ มีความแตกต่างกันทั้งทางด้านความถนัดอารมณ์ และสภาวะทางจิตใจค่านิยม แนวคิด รวมถึงทัศนคติที่แตกต่างกัน ทำให้บุคคลมีความรู้สึกนึกคิด หรือมีพฤติกรรมต่างกัน ส่งผลให้ความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน และหน่วยงานที่บุคลากรปฏิบัติงานย่อมมีค่านิยมในองค์กรที่แตกต่างกันไปแต่ละหน่วยงาน ย่อมส่งผลให้ความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน นอกจากนี้ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึก ประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงาน แต่ละคนว่ามีความรับรู้ต่อการทำงานในองค์การที่ผ่านมาอย่างไร เช่น ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์การ การพึ่งพาได้จากองค์การ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ ส่งผลให้ความผูกพันองค์กรที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภัทสรณ์ ชำนาญเวช (2564) ศึกษาปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยประสบการณ์ทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท เอฟ-เทค เอ็มเอฟจี. (ไทยแลนด์) จำกัด (สำนักงานใหญ่) ผลการศึกษา พบว่า 1) พนักงานที่มีอายุ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันของพนักงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวนชม พ่วงตระกูล และภิเษก ชัยนิรันดร์ (2559) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างสำนักตรวจเงินแผ่นดินภาค 7 (จังหวัดขอนแก่น) ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ ระยะเวลาท างาน แตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านลักษณะงาน และความพึงพอใจในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานและความพึงพอใจในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยปัจจัยด้านลักษณะงานและความพึงพอใจในการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของข้าราชการปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ได้ร้อยละ 69.5 เนื่องจากองค์กรมีลักษณะ

การทำงานเป็นทีม เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานทุกคนในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องช่วยแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดีการมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีมิตรไมตรีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน การได้มีโอกาสเสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ และหน่วยงานให้การสนับสนุนในเรื่องเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติการ อีกทั้งบุคลากรได้รับค่าตอบแทนที่กับปริมาณงานและความรับผิดชอบ มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และผู้บริหารหน่วยงานให้ความสำคัญกับบุคลากร ทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อหน่วยงาน ส่งผลให้เกิดความผูกพันองค์กร ทำให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยจังหวัดกระบี่ ได้ร้อยละ 51.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปรารถนา หลีกภัย (2563) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง คือ ปัจจัยลักษณะงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เช่นเดียวกับงานวิจัยของประภัทสรณ์ ชำนาญเวช (2564) ศึกษาปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยประสบการณ์ทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท เอฟ-เทค เอ็มเอฟจี. (ไทยแลนด์) จำกัด (สำนักงานใหญ่) ผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน ร้อยละ 67.10 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอรวรรณ เครือแป้น ปิยธิดา ตรีเดช และวงเดือน ปั้นดี (2556) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยลักษณะงาน มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกนแห่งหนึ่ง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยจังหวัดกระบี่ ได้ร้อยละ 63.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีทั้งหมด 1 ปัจจัย ได้แก่ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร

7. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัย ระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกด้าน ดังนั้นหน่วยงานควรสร้าง Employee Engagement ที่มีประสิทธิภาพให้กับบุคลากรในองค์กร ให้ทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของหน้าที่ของตน ซึ่งจะทำให้บุคคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร องค์กรใส่ใจดูแลเป็นอย่างดี ทำให้บุคลากรอยากร่วมงานในระยะยาว และเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรได้ในที่สุด Employee Engagement ที่มีประสิทธิภาพจะทำให้พนักงานค้นพบปัญหาและ Feedback กลับสู่องค์กรได้อย่างรวดเร็วทันท่วงที และชัดเจน ทำให้องค์กรสามารถแก้ไขปัญหาได้ทัน ตรงจุด แก้ไขอย่างมีประสิทธิภาพ

2. จากผลการวิจัย ระดับปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกด้าน ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรจะต้องปรับทัศนคติกับข้าราชการพยายามรับฟังความคิดเห็นและรับรู้ เป้าหมายของข้าราชการแต่ละคน ขณะเดียวกันจะต้องชื่นชมพนักงานและมอบ

รางวัลเพื่อเป็นขวัญ และกำลังใจกับพนักงาน และให้การสนับสนุนในเรื่องการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน การบริหารผลการปฏิบัติงาน

3. จากผลการวิจัย ระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกด้าน ดังนั้น หน่วยงานควรการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะมีการใส่ใจเงินเดือนและสวัสดิการอย่างละเอียดรอบคอบและจริงจัง การปรับสวัสดิการให้เหมาะสมกับค่าล่วงเวลา เนื่องจากเป็นสิ่งสำคัญ และละเอียดอ่อนมาก ควรจัดระบบการจ้างงานในอัตราที่เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ตลอดจนการให้สวัสดิการที่คุ้มค่า ซึ่งจะทำให้พนักงานพึงพอใจในงานที่ทำและองค์กรที่ตนทำงานอยู่ ซึ่งส่งผลให้เกิดการทำงานในระยะยาว และความจงรักภักดีต่อองค์กรได้ และเป็นปัจจัยลำดับต้นๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานมากที่สุด

4. จากผลการวิจัย ข้าราชการปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งที่มีระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและตำแหน่งงานสูงขึ้น อายุการทำงานมากขึ้น ทำให้ข้าราชการมีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างตามไปด้วย ดังนี้ ผู้บริหารควรมีการพิจารณาเฉพาะกลุ่มตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล สร้างความผูกพันเฉพาะบุคคล ควรปฏิบัติต่อข้าราชการในรูปแบบที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล โดยบริษัทควรจัดให้มีสวัสดิการที่จะสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นระหว่างองค์กรกับข้าราชการ เช่น การเพิ่มสวัสดิการให้แก่ข้าราชการตามตำแหน่งการทำงาน เพิ่มทุนประกันให้แก่พนักงานตามอายุงาน เพื่อเป็นการจูงใจให้พนักงานอยู่กับองค์กรในระยะยาว ซึ่งเป็นการเพิ่มระดับความผูกพันด้านการคงอยู่ของข้าราชการในองค์กร

5. จากผลการวิจัย ปัจจัยลักษณะงาน ด้านลักษณะการทำงานเป็นทีมและด้านความท้าทายในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ดังนั้น หน่วยงานควรมีการจัดรูปแบบการทำงานที่มีลักกษณะการทำงานเป็นทีม เพื่อการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และช่วยกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานได้ รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

6. จากผลการวิจัย ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการมอบหมายให้รับชอบงานที่มีความสำคัญอยู่เสมอจะทำให้บุคลากรรู้สึกได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหาร และการให้มีส่วนร่วมในการทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ

8. เอกสารอ้างอิง

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2561). สถิติสถิติศาสตร์วิจัย SPSS. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: สามลดา.

คำนาย อภิปรัชญาสกุล. (2560). การบริหารทรัพยากรบุคคล = Human resource management. กรุงเทพฯ: โฟกัส มีเดีย แอนด์พับลิชชิ่ง.

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

ธัญพิชชา สามารถ. (2564). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี.ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา

ณิชาพร ฤทธิบูรณ์. (2562). ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประเทศไทย. บทความวิจัย วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 5(1), 151-166.

เบญจวรรณ ฐิติกาล. (2562).ความผูกพันของพนักงานในองค์การ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์การ กรณีศึกษา โรงงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แหลมฉบัง ชลบุรี. วารสารโครงการทวิปริญญาทางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ

ประภัทสรณ์ ชำนาญเวช. (2564). ปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยประสบการณ์ทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท เอฟ-เทค เอ็มเอฟจี. (ไทยแลนด์) จำกัด (สำนักงานใหญ่). วิทยาการจัดการวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์, 2(1), 18-34

ปรารถนา หลีกภัย. (2563). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง. วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 3(3), 132-146.

พิพัฒน์ มีเถื่อน. (2562). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฮันนี่ เวลล์ อิเล็คทรอนิค แมธิเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,กรุงเทพมหานคร, มหาวิทยาลัยเกริก

มีเดช นาคะภากร. (2560). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสากเหล็ก จังหวัดพิจิตร. รายงานสืบเนื่องการประชุมสัมมนาวิชาการ การนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ เครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ครั้งที่ 17. ณ ศูนย์วัฒนธรรมภาคเหนือตอนล่าง วังจันทน์ริเวอร์วิว มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จังหวัดพิษณุโลก. หน้า 1304-1314.

อุทัย ศิริภักดิ์. (2559). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อรวรรณ เครือแป้น ปิยธิดา ตรีเดช วงเดือน ปั้นดี. (2556). ความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง, วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ, ฉบับที่ 29(2). 10-19

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