

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร  
การกีฬาแห่งประเทศไทย<sup>1</sup>

FACTORS AFFECTING THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF  
THE SPORTS AUTHORITY OF THAILAND

วิลาวัลย์ ชาญณรงค์<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย การศึกษาในครั้งนี้ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงาน และผู้ช่วยปฏิบัติงานของการกีฬาแห่งประเทศไทย จำนวนทั้งสิ้น 307 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วยสถิติการทดสอบ T-test สถิติความแปรปรวนทางเดียวและการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และมีความผูกพันในองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และจากการศึกษาในด้านปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าความผูกพันในองค์กรของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย มีความแตกต่างกันในด้านอายุ รายได้ต่อเดือน ประเภทบุคลากร และระยะเวลาการปฏิบัติงาน แต่ไม่มีความแตกต่างกัน ในด้านเพศ ระดับการศึกษา และสถานภาพ นอกจากนี้ ยังพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย ในด้านความรับผิดชอบอีกด้วย

Abstract

The research, “Factors Affecting the Organizational Commitment of the Sports Authority of Thailand” have two objectives (1) to study the level of the organizational commitment of the Sports Authority of Thailand and (2) to study the factors affecting the organizational commitment of the Sports Authority of Thailand. This research collected data by using questionnaires. The sample used in this research was employees of the Sports Authority of Thailand 307 people. The statistics used for data analysis were descriptive statistics including frequency, percentage, mean, and standard deviation. And the inferential statistics

<sup>1</sup>บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย

<sup>2</sup>นักศึกษาระดับปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ คณะรัฐศาสตร์และคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

included t-test, One-Way-ANOVA and multiple regression analysis. The results revealed that, the employees of the Sports Authority of Thailand were motivated to work with a high level of the organizational commitment. The differences was showed in aspect of age, monthly income, different position and working period, but was not found in aspect of gender education level and status. Therefore, performance motivation positively affected the organizational commitment of the Sports Authority of Thailand.

### ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบัน การปฏิบัติงานของแต่ละองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐ หรือองค์กรเอกชน ปฏิเสธไม่ได้เลยว่าทรัพยากรบุคคลถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานและถือเป็นการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งในแต่ละองค์กรจะสำเร็จ หรือบรรลุเป้าหมายได้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับบุคลากรเป็นสำคัญ หากบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะสามารสรสร้างประโยชน์ต่างๆ ให้กับองค์กรได้เป็นอย่างมาก อีกทั้งองค์กรส่วนใหญ่ มักจะพูดถึงเรื่องว่าจะทำอย่างไรให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกผูกพัน หรือเอาใจใส่กับองค์กร รวมถึงรู้สึกถึงความผูกพันกับการปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองมากกว่านี้ เนื่องจากในหลาย ๆ งานวิจัย และข้อพิสูจน์ต่างๆ จากบริษัทที่ปรึกษาหลายแห่ง ซึ่งได้ระบุไว้อย่างชัดเจนว่าหากบุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกผูกพันและผูกพันต่อองค์กรในระดับมากก็จะส่งผลต่อผลงาน และการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น และมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง และในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรรู้สึกไม่ดี และไม่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรรวมถึงงานที่อยู่ในความรับผิดชอบก็จะส่งผลให้ผลงานและการปฏิบัติงานถดถอยลงไปเรื่อย ๆ และจะทำให้ห้องค์การไม่เกิดการพัฒนา และไม่มีประสิทธิภาพอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ด้วย (ลลิตา จันทร์งาม, 2559)

ดังนั้นในยุคที่ทุกองค์กรมีการแข่งขัน และมีความพยายามที่จะพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและความสามารถในการแข่งขันสิ่งที้องค์การต้องคำนึงถึงเสมอก็คือ การทำอย่างไรจึงจะสรรหาคคนดีมีความสามารถอยู่ในองค์กรและเมื่อได้มาแล้วจะทำอย่างไรจึงจะพัฒนาบุคลากรนั้นๆ ให้ดีและมีศักยภาพยิ่งขึ้นพร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทกำลังกายกำลังใจรวมถึงสติปัญญาในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ผู้บริหารจำเป็นจะต้องหาวิธีการหรือเรียนรู้ว่าปัจจัยใดที่จะช่วยในการรักษาบุคลากรไว้กับองค์กรให้ได้ยาวนานที่สุด รวมถึงการพร้อมรับกับสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาในปัจจุบัน และด้วยเหตุผลนี้ การศึกษาความผูกพันที่มีต่อองค์กร (Organizational Commitment) จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารและนักวิชาการควรให้ความสำคัญ ด้วยเหตุผลที่สำคัญคือ ความผูกพันที่มีต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์อย่างสูงกับการเข้าทำงาน หรือการลาออกจากงาน ดังนั้นหากองค์กรสามารถสร้างความผูกพันระหว่างองค์กรกับบุคลากรได้มากเท่าไร ก็จะทำให้บุคลากรมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร และอยู่ในองค์กรตลอดไป โดยจะทุ่มเทความรู้สึก ความสามารถ และเสียสละเวลาในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และมีผลการปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์กรในที่สุด

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นความสนใจของผู้วิจัยที่จะทำการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อการกีฬาแห่งประเทศไทย และในสถานการณ์ปัจจุบัน ปัจจัยใดเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทยซึ่งข้อมูล และผลการศึกษาเหล่านี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์การ ทั้งนี้ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล การกีฬาแห่งประเทศไทย สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้บุคลากรของการกีฬาแห่งประเทศไทยมีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้องค์การมีผลการดำเนินงานที่ดี และให้คงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การในระยะยาวต่อไป

### คำถามในการวิจัย

1. ปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย
2. บุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย มีระดับความผูกพันในองค์การอยู่ในระดับใด

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย

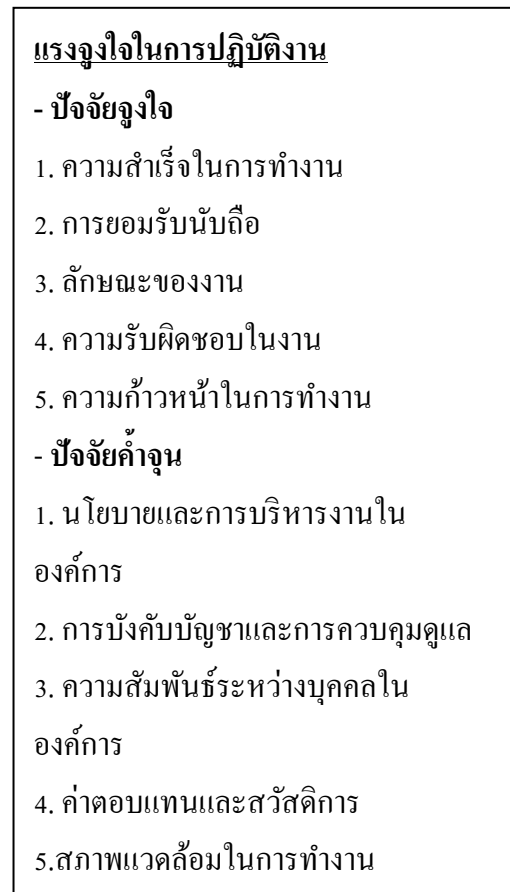
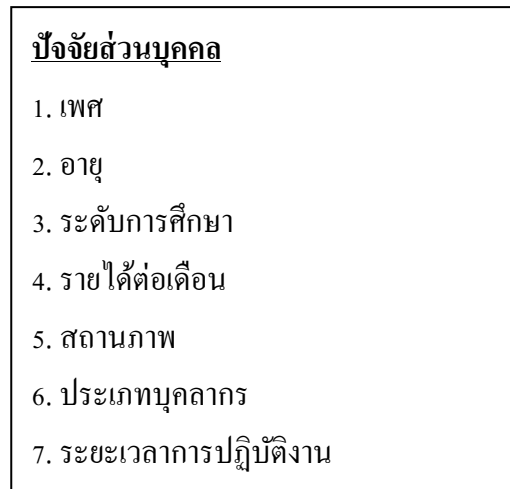
### ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎี รวบรวมเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันขององค์การมาเป็นพื้นฐานและแนวทางในการศึกษา โดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

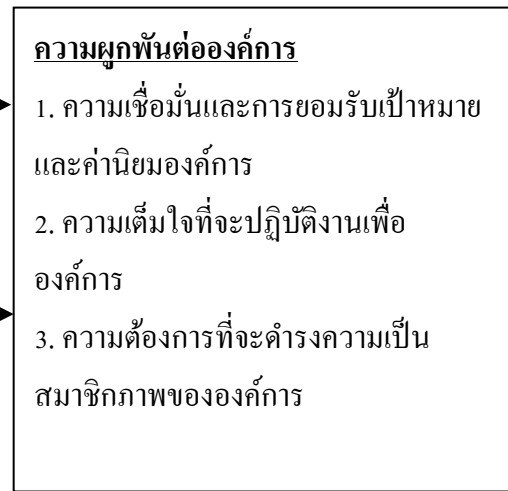
- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การ
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
- 2.3 ทฤษฎีประชากรศาสตร์
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ตัวแปรต้น



### ตัวแปรตาม



## ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย มีวิธีการวิจัยดังนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ บุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย มีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 1,310 คน ประกอบด้วย พนักงาน จำนวน 612 คน และผู้ช่วยปฏิบัติงาน จำนวน 698 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย คิดสัดส่วนโดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (1970) กำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ด้วยค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 เมื่อแทนค่าในสูตรของ Taro Yamane แล้วได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 307 คน

### 2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยการศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรต้น ประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย

#### 1) ปัจจัยส่วนบุคคล แบ่งออกเป็น 7 ข้อ

- 1.1) เพศ
- 1.2) อายุ
- 1.3) ระดับการศึกษา
- 1.4) รายได้ต่อเดือน
- 1.5) สถานภาพ
- 1.6) ประเภทบุคลากร
- 1.7) ระยะเวลาในการปฏิบัติ

#### 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 2 ข้อ

##### 2.1) ปัจจัยจูงใจ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน

- 2.1.1) ความสำเร็จในการทำงาน
- 2.1.2) การยอมรับนับถือ
- 2.1.3) ลักษณะของงาน
- 2.1.4) ความรับผิดชอบในงาน
- 2.1.5) ความก้าวหน้าในการทำงาน

##### 2.2) ปัจจัยค้ำจุน แบ่งออกเป็น 5 ด้าน

- 2.2.1) นโยบายและการบริหารงานในองค์การ
- 2.2.2) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล
- 2.2.3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ
- 2.2.4) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- 2.2.5) สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่

1) ความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 3 ด้าน

1.1) ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร

1.2) ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

1.3) ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิดทฤษฎีผลงานวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องนำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิดและสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพ ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยสร้างลักษณะคำถามแบบปลายปิดให้เลือกตอบ (Check List)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 และ 3 เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามรูปแบบของ Likert's scale

4. การสร้างเครื่องมือและการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดขอบเขตของงานวิจัยให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยพร้อมทั้งกำหนดขอบเขตการสร้างแบบสอบถามตามเนื้อหาที่ต้องการ

4.2 นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำและตรวจสอบความถูกต้องแล้วนำมาแก้ไขปรับปรุง

4.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) เท่ากับ 1 ทุกข้อ

4.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาที่แก้ไขแล้ว มาทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มประชากรจำนวน 31 ชุด เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามและนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.966 เมื่อพิจารณาตามตัวแปร พบว่า ตัวแปรอิสระ คือ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.947 โดยที่ปัจจัยจูงใจมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.879 และปัจจัยค้ำจุนมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.942 ส่วนตัวแปรตามคือ ความผูกพันในองค์กรมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.950 ซึ่งมากกว่า 0.7 สรุปได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือได้จึงนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างการวิจัย

ตาราง 1 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)

ด้าน	Cronbach's Alpha	N of Items
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	0.947	31
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>	0.879	16
1. ความสำเร็จในการทำงาน	0.710	3
2. การยอมรับนับถือ	0.762	4
3. ลักษณะของงาน	0.858	3
4. ความรับผิดชอบในงาน	0.871	3
5. ความก้าวหน้าในการทำงาน	0.920	3
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>	0.942	15
1. นโยบายและการบริหารงานในองค์กร	0.824	3
2. การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	0.871	3
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	0.806	3
4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.928	3
5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.853	3
<b>ความผูกพันในองค์กร</b>	0.950	15
1. ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	0.920	5
2. ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	0.875	5
3. ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	0.900	5
<b>รวมทั้งฉบับ</b>	0.966	46

5. การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลมาจาก 2 แหล่ง ดังนี้

#### 5.1 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ

เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการสำรวจแบบออนไลน์ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรของภารกิจแห่งประเทศไทย ได้แก่ พนักงาน และผู้ช่วยปฏิบัติงาน

จากทั้ง 16 ฝ่ายและสำนัก โดยที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการการสุ่มตัวอย่างมาจำนวน 307 คน โดยขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามพร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย

## 5.2 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ

ผู้วิจัย ได้ศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากบทความเอกสารทางวิชาการวิทยานิพนธ์งานวิจัยและข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต ซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับหลักการแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## 6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

### 1) วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

1.1) ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพ ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

1.2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และสถิติค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.3) ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

### 2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน ประกอบด้วย

2.1) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย จำแนกตามเพศ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ t-test

2.2) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย จำแนกตามอายุ ระดับ การศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพ ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการปฏิบัติงาน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD (Least Significant Difference)

2.3) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน และความผูกพันต่อองค์กร จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

## ผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 56.68 มีอายุระหว่าง 26 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.05 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 67.43 รัยรายได้ต่อเดือน 15,000 - 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 56.35 สถานภาพโสดคิดเป็นร้อยละ 56.03 เป็นบุคลากรประเภทพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 71.66 ซึ่งมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร 5 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.97



**ส่วนที่ 2** การวิเคราะห์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า บุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 เมื่อพิจารณาตามปัจจัย พบว่าบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย มีแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ทั้ง 2 ปัจจัย พิจารณาตามปัจจัยจูงใจแล้วพบว่า บุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย มีแรงจูงใจระดับมากที่สุด คือ ความรับผิดชอบในงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และมีแรงจูงใจระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ดังนี้ ลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 การยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และความก้าวหน้าในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และเมื่อพิจารณาตามปัจจัยค้ำจุนแล้ว พบว่า บุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย มีแรงจูงใจระดับมากที่สุด คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และมีแรงจูงใจระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ดังนี้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 นโยบายและการบริหารงานในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09

**ส่วนที่ 3** การวิเคราะห์เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร พบว่า บุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย มีความผูกพันในองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า บุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทยมีความผูกพันในองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุดคือ ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 และอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ดังนี้ ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09

**ส่วนที่ 4** ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตาราง 2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (n= 307)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความผูกพันในองค์กร			
	t-test	F-test	Sig.	แปลความ
1. เพศ	- 0.695		0.487	ไม่แตกต่าง
2. อายุ		4.418	0.005*	แตกต่าง
3. ระดับการศึกษา		0.566	0.569	ไม่แตกต่าง
4. รายได้ต่อเดือน		10.216	0.000*	แตกต่าง
5. สถานภาพ		1.491	0.227	ไม่แตกต่าง
6. ประเภทบุคลากร	7.371		0.000*	แตกต่าง
7. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		9.905	0.000*	แตกต่าง

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 2 การวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่าบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และสถานภาพแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย ที่มีอายุ รายได้ต่อเดือน ประเภทบุคลากร และระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กร โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 2** แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย การทดสอบความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรอิสระโดยใช้ค่า VIF พบว่าค่า VIF (Variance Inflation Factor) ของตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 10 ด้าน ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรการกีฬา แห่งประเทศไทย มีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 10 ด้าน ไม่มีความสัมพันธ์กัน การทดสอบความสัมพันธ์ภายในตัวเอง ด้วยค่า DW (Durbin – Watson) ซึ่งมีเกณฑ์ในการวัดดังนี้ ค่า DW (Durbin-Watson) มีค่าเท่ากับ 2.009 ซึ่งอยู่ในช่วง 1.5 - 2.5 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย ส่งผลเชิงบวก และมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 63.40 (Adjust R<sup>2</sup>) โดย ปัจจัยรายด้านของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 10 ด้าน มีจำนวน 5 ด้าน ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กรตามลำดับ ส่วนด้านที่ไม่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทยมีจำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้าในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล และด้านลักษณะของงาน

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย ตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

#### 1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย พบว่าความผูกพันในองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งยังไม่อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น องค์กรยังสามารถที่จะพัฒนา และส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันในองค์กร และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น เพื่อที่จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยผู้วิจัย เห็นควรให้องค์กรมีการกำหนดนโยบาย แผนงาน แนวทาง และหลักเกณฑ์ในเรื่องต่าง ๆ ให้ชัดเจน ซึ่งจะต้องทำอย่างเป็นระบบ และมีความเป็นธรรมมากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นนโยบายด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการควรมีนโยบายการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม นโยบายด้านการปฏิบัติงาน ควรมีการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบของงาน

รายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ระยะเวลาการปฏิบัติงานให้ชัดเจน รวมถึงการมอบหมายงานให้เหมาะกับตำแหน่งงานและบุคคล โดยเริ่มจากการรับฟังความต้องการ และความคิดเห็นของบุคลากร รวมถึงข้อร้องเรียน ข้อเสนอแนะในทุกด้านของการปฏิบัติงาน แม้กระทั่งการกำหนดนโยบายด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งองค์การควรมีนโยบายในการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และสอดคล้องกับหลักชีวอนามัย และความปลอดภัยในการทำงานตลอดจนการเตรียมความพร้อม และจัดทำแนวทางในการรับมือกับโรคอุบัติใหม่ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันอีกด้วย

## 2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

ในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน องค์การควรมีการมอบหมายงานให้เหมาะกับตำแหน่งงานและบุคคล เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและควรจัดให้มีพนักงานอาวุโสร่วมทีมเพื่อเป็นที่ปรึกษาในการให้ความช่วยเหลือ และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อีกทั้งผู้บริหารไม่ควรมอบหมายงานให้ใครคนใดคนหนึ่งมากเกินไป เพราะเมื่อคนที่ได้รับมอบหมายงานมากอาจจะเห็นว่า ไม่มีความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน ทำให้บุคลากรนั้นมีความต้องการที่จะ โอนย้าย หรือลาออกจากงานได้ ซึ่งจะส่งผลเสียต่อองค์การในอนาคต เนื่องจากการปฏิบัติงานบางครั้ง จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์และความชำนาญ อีกทั้งองค์การควรมีการส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เช่น การส่งเสริมการอบรม สัมมนา หรือการประชุมที่เพิ่มความรู้ความสามารถในการทำงานให้ทั่วถึงทุกระดับของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่ง พนักงาน หรือผู้ช่วยปฏิบัติงาน เพื่อให้มีการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อีกทั้งยังสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุดและเกิดประโยชน์อันสูงสุดแก่องค์การด้วย โดยผู้วิจัยเสนอให้มีการจัดทำโครงการเส้นทางสู่ความก้าวหน้าของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (Career Path) เพื่อให้พนักงานมองเห็นภาพความก้าวหน้าในอนาคตของตนเองชัดเจนมากขึ้น ซึ่งสามารถเริ่มจัดทำตามแต่ละฝ่ายและสำนักของการกีฬาแห่งประเทศไทย

## 3. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

ควรศึกษาโดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกจากบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรค ที่เกิดขึ้นในเชิงลึก ซึ่งจะช่วยให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย เป็นไปในแนวทางที่ถูกต้อง และเหมาะสมมากยิ่งขึ้น อีกทั้งควรศึกษาโดยใช้กลุ่มข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานอื่น ๆ ที่ใกล้เคียงเพื่อศึกษาว่าผลการวิจัยสอดคล้องเป็นไปในแนวทางเดียวกันหรือไม่

#### 4. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์ในการวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก และหากมีการขยายการวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสม โดยเน้นการลงมือในการทำวิจัยเชิงคุณภาพ จะส่งผลให้ค้นพบข้อมูล และแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความผูกพันในองค์กรของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทยได้มากยิ่งขึ้น และควรมีการวิจัยเรื่องเดียวกันในทุกปี เพราะเมื่อระยะเวลาผ่านไป กลยุทธ์รูปแบบการบริหารย่อมเปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาวิจัยอีกครั้งในอีก 2-3 ปีข้างหน้า เมื่อทราบถึงกลยุทธ์ เป้าหมายและวิธีการดำเนินงานที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อจะได้ทราบถึงระดับความผูกพันในองค์กรและปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของการกีฬาแห่งประเทศไทยว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร

#### บรรณานุกรม

- การกีฬาแห่งประเทศไทยกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2565). รายงานประจำปี 2564 การกีฬาแห่งประเทศไทย การทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. กรุงเทพฯ
- การกีฬาแห่งประเทศไทยกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2565). แผนยุทธศาสตร์การกีฬาแห่งประเทศไทย (พ.ศ.2565–2570). กรุงเทพฯ
- กฤษดา เชียรวัฒน์สุข. (2560). หลักการจัดการและองค์การ. กรุงเทพฯ: ทริปเฟล็ด กรุ๊ป จำกัด.
- ขวัญดาว ดวงเดือน. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจ ในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว กรมการbinพลเรือน กระทรวงคมนาคม. ค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ฐิติมา หลักทอง. 2557. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์ แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทิพย์ชนก แสนผดุง. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- เนตร์พัฒนา ขาววิราช. (2553). *Modern Management การจัดการสมัยใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. กรุงเทพฯ: ทริปเฟล็ด กรุ๊ป.
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวงตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิญาภรณ์ เต็งพานิชกุล. (2558). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม

- ราชัญ สุฤทธิ. (2554). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่ทำการไปรษณีย์ ในจังหวัดแพร่และจังหวัดน่าน*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ลลิตา จันทร์งาม. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล*. ค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการ สาธารณะ), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สายหยุด อมรลักษณ์ปรีชา (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย ศิลปากร.
- สุภาภรณ์ อินทรประสาท. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานแผนกทรัพยากรบุคคล ศูนย์บริการธุรกิจกรุงเทพ บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการประกอบการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย ศิลปากร.
- โสมย์สิริ มูลทองทิพย์. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอกำมะกา*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร
- อรอุสา เกสรสังข์. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ สำนักงานใหญ่*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.
- Alderfer, C. P. (1969, May). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behaviour and Human Performance*, 4(2), 142-175.
- Becker, H .S .Notes on the Commitment .*American Journal of Sociology* .66, 1960.
- Buchanan, B. (1974). *Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations* [Electronic version]. *Administrative Science Quarterly organizations*, 19(4), 533-546.
- David McClelland. (1940). *Motivation: Theory and Research*. New York: Willey.
- Ghiselli, E. E. & Brown, C. W. (1995). *Personal and industrial psychology*. New York: MeFraw. Hill Book.
- Greenberg,C.J.& Baron, R.A. (1993). *Behavior in Organizations : Understanding and Managing the Human Side of Work (4th ed)*.NewYork: Allyn & Bacon.
- Hanna, N. & Wozniak, R. 2001. *Consumer behavior: An applied approach*. Upper Saddle River. NJ, Prentice Hall.
- Herzberg, F. (1968). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons
- Hrebiniak, A. &Alutto, G. (1972). *Personal and role-related factors in the development of organizational commitment*. *Administrative Science Quarterly*. 17(12), pp.555.

- Kidd, J. R. (1973). *How Adults Learn*. New York: Association Press.
- Kotler, P. (2003). *Marketing management*. Englewood Cliffs: Prentice Hall
- Loudon, D. L., & Bitta, D. A. J. (1988). *Consumer Behavior: Concept and Applications*. (3rd ed). New York: McGraw-Hill.
- Lovell, R. B. (1980). *Adult Learning*. New York: Halsted Press Wiley & Son.
- Maslow, A.H. (1943). *A Theory of Human Motivation*. *Psychological Review*, p.370-396.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1993). Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effect. *Journal of Business Research*, 26, pp. 49 - 61.
- Middleton, K. L. (2005). *The service-learning project as a supportive context for charismatic leadership emergence in nascent leaders*. *Academy of Management Learning & Education*, 4(3), 295-308.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. & Steers, R. W. (1982). *Employee - Organizational Linkage: the psychology of Commitment Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press.
- Newstrom, W. J. & Davis, K. (1983). *Organization Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Porter, L.W. (1974). *Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technicians*. *Journal of Applied Psychology*.
- Salancik, Gerald R. (1983). *Commitment and the Control of Organizational Behavior and Belief*. In *Psychological Foundations of Organizational Behavior*. 2nd ed. Edited by Barry M. Staw. n.p.: Scott, Foreman and Company.
- Sheldon, M. E. (1971). *Investment and involvement mechanisms producing commitment*. *Administrative Science Quarterly*. 22(2), 143.
- Steers Richard M. (1977). *Antecedents and Outcome of Organizational Commitment*. *Administrative Science quarterly*. 22 January.
- Walter, K. (1978). *The Working Class in Welfare Capitalism*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Yamane, T. 1967. *Elementary Sampling Theory*. New Jersey: Prentice Hall.