

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการและพนักงานกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น¹

Factors Influencing Dedication to Work of Civil Servants and Staff under the Department of Local

เอกราช จำเริญสัตย์²

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพรรณาระดับความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ จากกลุ่มตัวอย่าง 232 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิเชิงสัดส่วน เครื่องมือการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงาน และระดับความทุ่มเทในการทำงาน ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้ (ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน) การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ โดยการแปลผลข้อมูลใช้ปัจจัยส่วนบุคคลบ่งชี้ปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงาน และระดับความทุ่มเทในการทำงานในแต่ละด้าน ผลจากการวิเคราะห์ พบว่า ภาพรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายเกณฑ์ พบว่าทุกเกณฑ์อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาจากปัจจัยส่วนบุคคล ในด้านความเต็มใจที่จะอุทิศตนอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่า เพศ ระดับการศึกษา อายุ รายได้ และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ทำให้ความทุ่มเทในการทำงานแตกต่างกัน ด้านความยึดมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร พบว่า เพศ และ อายุ ไม่ทำให้ความทุ่มเทในการทำงานแตกต่างกันอย่างไรก็ตาม ในแง่ของระดับการศึกษา รายได้ และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าแตกต่างกันและด้านการคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า เพศ ระดับการศึกษา อายุ รายได้ และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ทำให้ความทุ่มเทในการทำงานแตกต่างกัน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษา พบว่า (1) ทศนคติต่อการทำงาน มีผลการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากร ในด้านความเต็มใจที่จะอุทิศตนอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร มากที่สุด (2) คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากร ในด้านความยึดมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร มากที่สุดรองลงมาภาวะผู้นำ (3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากร ในด้านการคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร มากที่สุด รองลงมาความผูกพันต่อองค์กร ภาวะผู้นำ

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการและพนักงานกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และการบริหารธุรกิจ คณะรัฐศาสตร์และคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

This study aims to describe the dedication to the work of civil servants and staff under the Department of Local Administration (DLA). A survey research method is used to collect data from a sample of 232 randomly selected using a proportional stratified random sampling method. A questionnaire was developed to assess the influential factors. The questionnaire has three sections, personal factors (background of the respondent; gender, age, education level, income, and year(s) of work experience), factors influencing dedication (leadership, quality of work life, and job attitudes, organizational commitment), and level of dedication (staff's willingness to devote to work, a solid commitment to the organization's goals, maintaining organizational membership). To analyze the quantitative survey results, means, standard deviation, T-test score, one-way ANOVA, Post Hoc Tests, and multiple linear regression are run. Furthermore, the data is interpreted based on the personal factors toward the factors influencing dedication and level of dedication. Overall, the data analysis shows that the factors are at the highest level. Considering each indicator under the factors, they are also at the highest level. Moreover, considering the factors, results show gender, education level, age, income, and year(s) of work experience show the differences on factors influencing dedication. For a solid commitment to the organization's goals, results show the same results on gender and age, but education level, income, and year(s) of work experience show different results. For maintaining organizational membership, the analysis shows gender, education level, age, income, and year(s) of work experience show the different results on job commitment. The multiple linear regression analysis shows that (1) the job attitudes factor extremely influences DLA staff's willingness to devote to work, (2) the quality of work-life factor influences the most on the solid commitment to the organization's goals the most, and then leadership and (3) the quality of work life factor influences the most on maintaining organizational membership, organizational commitment, and leadership respectively.

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นปัจจัยขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญ ต่อองค์กรต่าง ๆ เป็นอย่างมากเพราะว่าบุคลากรที่ดีจะอำนวยความสะดวกและสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร แม้องค์กรใดจะมีเงินมีเครื่องจักรที่ทันสมัยรวมถึงมีการบริหารจัดการที่ดีเพียงใดแต่หากขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีทัศนคติที่ไม่เหมาะสมกับงานก็อาจส่งผลในระยะยาวให้องค์กรนั้น ๆ ไม่ประสบความสำเร็จก็เป็นได้ (ชนิตา เล็บครุฑ, 2554) ฉะนั้นองค์กรจำเป็นจะต้องดูแลเอาใจใส่ในเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวกและกระบวนการในการทำงานรวมถึงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้วย หากพนักงานไม่มีความสุขในการทำงานจะทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ อัตราการขาดงาน และอัตราการลาออก

สูงขึ้น ดังนั้นผู้บริหารต้องสามารถเข้าถึงความต้องการของบุคลากรในองค์กรได้ รวมไปถึงการผสมผสานความต้องการให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้พนักงานมีความสุขในการทำงานองค์กรจึงต้องสนใจสุขภาพ อนามัย อารมณ์ทัศนคติ จิตใจและปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน เนื่องจากว่าองค์กรที่มีประสิทธิภาพเกิดขึ้นจากบุคลากรทุกคนภายในองค์กรร่วมกันทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย และมีความรู้สึกมีความสุขในการทำงาน มีความสุขและรู้สึกยินดีที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมไปถึงมีความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กรซึ่งที่เรียกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน (เชียวชาญ อาศวีวัฒนกุล, 2530)

ความทุ่มเทให้กับงานของพนักงานเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรกับสมาชิก

คนอื่น ๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรและเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กร Rothbard, 2001, Rothbard & Patil, 2011) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบของ “ความทุ่มเทให้กับงาน” มีรายละเอียดดังนี้ **ความยึดมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร** คือ การยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายและเป็นไปตามค่านิยมขององค์กร มีความภาคภูมิใจในผลงานและ การเป็นพนักงาน ทั้งนี้หากจะพิจารณาบุคคลที่มีความยึดมั่นต่อองค์กรสามารถพิจารณาจากลักษณะ 7 ประการ (Brewer & Lock, 1995) ดังนี้ 1) การมีความเห็นพ้องกับองค์กร 2) การมีความเชื่อมั่นในองค์กร 3) การแสดงความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงาน 4) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 5) การมีความรู้สึกในเชิงบวกต่องาน 6) การแสดงความคิดเห็นที่ห่วงใยต่อองค์กร 7) การมีความรู้สึกที่องค์กรเป็นองค์กรแห่งความยุติธรรม **ความเต็มใจที่จะอุทิศตนอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร** คือ เต็มใจอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญา การแสดงออกถึงในการทำงานที่ดี ความพยายามอย่างเต็มที่ที่ใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรหรือตอบสนอง โดยมุ่งหวังอย่างมีคุณภาพ ให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จ ภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะเป็นผลดีและส่งผลถึงความสำเร็จต่อองค์กรในภาพรวมสอดคล้องกับ แนวคิดของ Brewer & Lock (1995) ที่ว่าการแสดงความพยายามความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการทำงานเป็น ลักษณะของบุคคลที่เต็มใจที่จะทุ่มเทพลังความสามารถในการทำงานและปกป้ององค์กรไม่ให้ถูกคุกคามจากแหล่งอื่น หรืออีกนัยหนึ่งอาจหมายถึง ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งเป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจ มายาวนาน และเป็นที่น่าสนใจมากขึ้นในปัจจุบัน โดยเริ่มแรกนั้นอยู่ในรูปแบบของแนวคิดเรื่องความทุ่มเท แรงกายแรงใจให้แก่องค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความพึงพอใจต่องาน การร่วมแรงร่วมใจกันเพื่อ บรรลุภารกิจขององค์กรซึ่งต่อมาได้พัฒนามาเป็นแนวคิดในเรื่องของความรักความทุ่มเทให้กับงานเป็น ส่วนหนึ่งขององค์กร อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาแนวคิด และความหมายของทุ่มเท แรงกายแรงใจให้แก่ องค์กรกับความรักความทุ่มเทเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแล้วนั้นจะพบว่า ความทุ่มเทแต่มีระดับความ มากน้อยและรูปแบบทางการคิดและการกระทำแตกต่างกันตามแนวคิดของผู้เชี่ยวชาญและกลุ่มองค์กร ต่าง ๆ โดยอาจพิจารณาได้ว่า ความทุ่มเทเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เมื่อรวมแนวคิดทั้งสองเข้าด้วยกันจึงเกิดเป็นแนวคิดความ มุ่งมั่นทุ่มเทขึ้น การคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร แสดงถึงความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะของ พนักงาน อย่างแน่วแน่เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานที่ทำ พยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ไม่คิดหรือมีความ

ต้องการที่จะลาออกจากการเป็น สมาชิกขององค์กร เป็นความตั้งใจและพยายามอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้ บรรลุเป้าหมายขององค์กร เช่นเดียวกับมีเยอร์ และอัลแลน (Meyer & Allen, 1997, p. 539) ได้สรุปไว้ว่าเป็นลักษณะการแสดงออกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับองค์กร ซึ่งเต็มใจที่จะทุ่มเท ความสามารถที่มีอยู่ แสดงถึงความเป็นหนึ่งเดียว มีความจงรักภักดีและมีความต้องการที่จะดำรงความเป็น สมาชิกภาพขององค์กรและพร้อมที่จะอุทิศตัวเองเพื่อทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้ โดย Newstrom and Davis (2002, p. 211) มีแนวคิดที่สอดคล้องกับความคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกของ องค์กรว่าความผูกพันต่อองค์กรคือ ระดับที่สมาชิกตระหนักถึงองค์กรและต้องการมีส่วนร่วมต่อไปใน องค์กร เป็นการวัดความเต็มใจของสมาชิกที่จะยังคงอยู่กับองค์กรในอนาคต ซึ่งสะท้อนถึงความเชื่อของ สมาชิกในพันธกิจและเป้าหมายขององค์กร ความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานให้สำเร็จและตั้งใจที่จะทำงานที่นี้ต่อไป ความผูกพันจะมีเพิ่มมากขึ้นในสมาชิกที่อยู่ในองค์กรเป็นระยะเวลานานเป็นผู้ที่ ประสบความสำเร็จในองค์กร และผู้ที่ทำงานอยู่ภายในกลุ่มสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะมีการ บันทึกการทำงานที่ดีแสดงถึงความเต็มใจที่จะดำรงการเป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป (เจณณี ฤกษ์เมือง, วิชา ธรรม โสคติ, 2021, หน้า 139-140)

การสำรวจกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น 4 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำ คุณภาพชีวิตในการทำงานทัศนคติต่อการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ในภาพรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74 รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.69 ด้านทัศนคติต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร สามารถตอบสนองต่อบุคลากรให้เกินการคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ความเต็มใจที่จะอุทิศตนอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ ความยึดมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร มากที่สุด อาจกล่าวได้ว่าความผูกพันต่อองค์กร จะทำให้บุคลากรไม่อยากไปทำงานที่อื่น เพราะเป็นห่วงเพื่อนร่วมงานหรือคิดว่าถ้าจากองค์กรไปแล้วองค์กรจะเดินหน้าต่อไปไม่ได้

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้ ทำให้ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากร เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปปรับปรุงแก้ไขและนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร

คำถามในการวิจัย

1. ความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันจะส่งผลทำให้ความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

3. ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพรรณนาระดับความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นท้องถิ่น จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อตรวจสอบปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

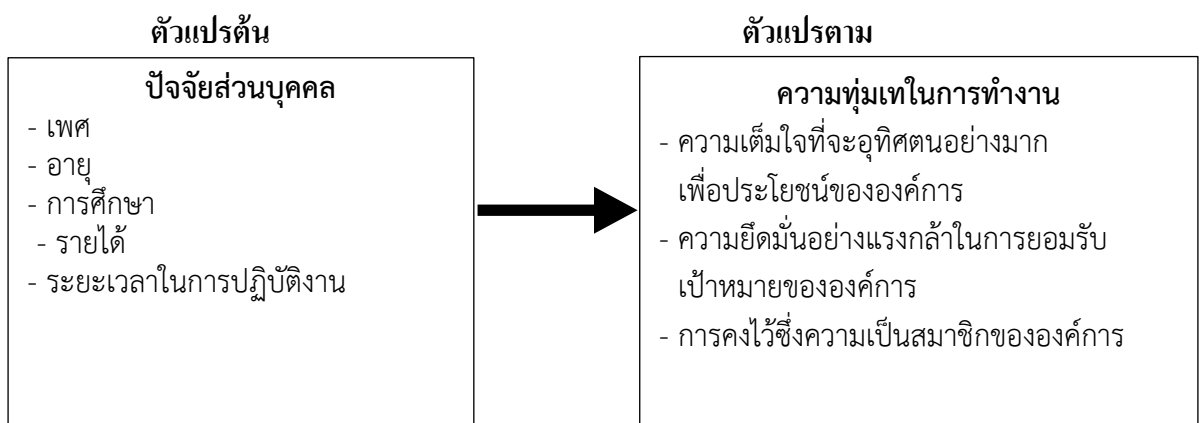
ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งได้นำเสนอตามหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความทุ่มเทในการทำงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

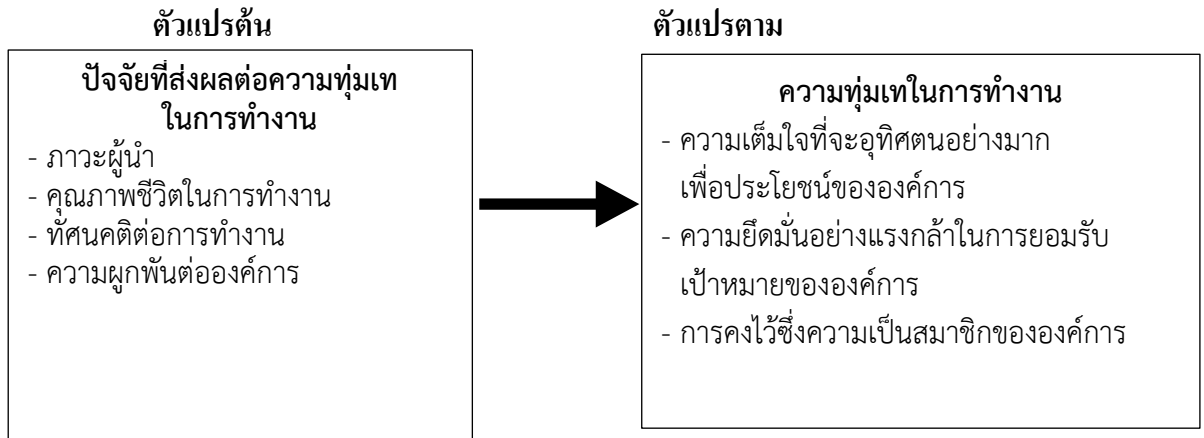
1. การเปรียบเทียบความแตกต่างของทัศนคติจากปัจจัยส่วนบุคคล



ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดการวิจัยการเปรียบเทียบความแตกต่างของทัศนคติจากปัจจัยส่วนบุคคล

2. การตรวจสอบความสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทกับความทุ่มเทในการทำงาน

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้ศึกษาตามแนวคิดของ Rothbard, 2001, Rothbard & Patil, 2011 นำมาเป็นตัวแปรตาม และแนวคิดของ Buchanan (1974 : 533) นำมาเป็นตัวแปรต้น โดยสามารถนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้



ภาพที่ 2.3 กรอบแนวคิดการตรวจสอบความสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทกับความทุ่มเทในการทำงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา เป็นข้าราชการและพนักงาน กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทั้งหมด จำนวน 726 คน ข้อมูลเมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2565

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จำนวน 232 คน หลังจากนั้น ทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิเชิงสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) เป็นข้าราชการ 153 คน พนักงานข้าราชการ 17 คน และ พนักงานลูกจ้างชั่วคราว/ลูกจ้างโครงการ 62 คน ตามลำดับซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้สูตร ดังนี้

$$n = \frac{NZ_{\alpha/2}^2 p(1 - p)}{e^2 (N - 1) + Z_{\alpha/2}^2 p(1 - p)}$$

เมื่อ $Z_{\alpha/2}^2$ =ค่ามาตรฐานใต้โค้งปกติที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ($Z_{\alpha/2}^2$ หรือ $Z_{0.025} = 1.960$)

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้ เท่ากับ 0.05

p = ค่าสัดส่วนที่ได้จากการศึกษากลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 0.33

q = (1 - p)

N = จำนวนประชากรที่ศึกษา 726 ราย

แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{726 \times 1.96^2 \times 0.33 \times (1 - 0.33)}{0.05^2 (726 - 1) + 1.96^2 \times 0.33 \times (1 - 0.33)} \quad n = 231.66$$

ได้ขนาดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ ข้าราชการและพนักงาน กรมส่งเสริมการปกครอง
ท้องถิ่น จำนวน 232 คน หลังจากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิเชิงสัดส่วน (Proportional stratified
random sampling) ตามสัดส่วนขนาดของกลุ่มประชากร โดยแบ่งประชากรออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่
ข้าราชการ พนักงานข้าราชการ และพนักงานลูกจ้างชั่วคราว/ลูกจ้างโครงการ ซึ่งมีบุคลากรแต่ละกลุ่ม 480 ,
53 และ 193 คน ตามลำดับ รวมเป็น 726 คน ขนาดตัวอย่างที่ต้องการ 232 คน ได้จำนวนตัวอย่างต่อ
ประชากร 1 : 3.12 ดังตาราง เมื่อได้กลุ่มตัวอย่างแล้ว จึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random
sampling) แบบจับสลาก โดยไม่ใส่รายชื่อที่จับได้กลับคืนเพื่อให้ได้รายชื่อของข้าราชการและพนักงาน
สำหรับเป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่

ปัจจัยส่วนบุคคล

- เพศ
- อายุ
- ระดับการศึกษา
- รายได้
- ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงาน

- ภาวะผู้นำ
- คุณภาพชีวิตในการทำงาน
- ทักษะติดต่อการทำงาน
- ความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรตาม ได้แก่

ความทุ่มเทในการทำงาน

- ความเต็มใจที่จะอุทิศตนอย่างมาก
เพื่อประโยชน์ขององค์กร
- ความยึดมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับ
เป้าหมายขององค์กร
- การคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามดังนี้

1. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำรา และ
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณา ถึงรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้
3. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
4. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. นำเสนอร่างแบบสอบถามอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข
6. นำแบบสอบถามไปปรับปรุงก่อนเก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติเหมือนกับกลุ่มที่ศึกษาแต่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างของการศึกษาโดยนำไปทดสอบ (Pre-test) จำนวน 40 ราย จากนั้นจะได้นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ หาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของ Cronbach (Cronbach's reliability coefficient alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่น แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา
7. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับจริง และนำไปแจกกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย
8. รวบรวมแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์

4. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้ศึกษาจะได้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาโดยการนำไปทดสอบค่าความเที่ยงตรง (Validity) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. ค่าความเที่ยงตรง (Content validity) ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการและพนักงาน กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ไปตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา ความเหมาะสมของข้อความ ความชัดเจนของข้อความ ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ จากนั้นนำไปปรับปรุงแก้ไขให้เป็นไปตามคำแนะนำ และนำกลับไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้ง

2. ความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ (Reliability) ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามไปปรับปรุงก่อนเก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติเหมือนกับกลุ่มที่ศึกษาแต่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างของการศึกษาโดยนำไปทดสอบ (Pre-test) กับข้าราชการและพนักงาน กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จำนวน 40 ราย จากนั้นจะได้นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของ Cronbach (Cronbach's reliability coefficient alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ

5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือจาก โครงการทวิปริญญาโท MPA/MBA คณะรัฐศาสตรมหาวิทาลัยรามคำแหง ถึงอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อขออนุญาตดำเนินการเข้าสัมภาษณ์และเก็บข้อมูลในการตอบแบบสอบถามของพนักงานและข้าราชการ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการทำแบบสอบถามผ่านโปรแกรม Google Forms ให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 232 คน โดยให้กรอกข้อมูลไปตามความจริง และตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง

3. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบและมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistics Package for Social Sciences) เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1) วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

1.1) การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ และร้อยละ

1.2) วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจภายใน ทั้ง 5 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.3) วิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้ง 4 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.4) วิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยวิเคราะห์เนื้อหา แล้วนำมาแจกแจงความถี่

การวัดระดับตัวแปรพิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนนผู้ตอบแบบประเมิน แล้วนำค่าเฉลี่ยดังกล่าวมาแปลผลกับระดับของคะแนนที่ได้จากการหาจำนวนชั้นที่เท่า ๆ กัน โดยการนำค่าคะแนนค่าถามที่สูงที่สุดในแบบประเมินลบกับค่าคะแนนที่น้อยที่สุดในแบบประเมิน และนำมาหารด้วยจำนวนชั้น จากนั้นแบ่งกลุ่มออกเป็น 5 กลุ่ม (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545, หน้า 27) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 จัดอยู่ในกลุ่มระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 จัดอยู่ในกลุ่มระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 จัดอยู่ในกลุ่มระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 จัดอยู่ในกลุ่มระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 จัดอยู่ในกลุ่มระดับน้อยที่สุด

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน ประกอบด้วย

2.1) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เพื่อให้เกิดความแน่ใจว่าตัวแปรอิสระแต่ละด้านไม่มีความสัมพันธ์กันสูงเกินไป (Multicollinearity) โดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระจะต้องมีค่า r ไม่เกิน 0.75

2.2) การวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรที่มีอิทธิพลหรือสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิษณุโลก โดยใช้

การแจกแจงแบบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variation : Anova) หรือ F-test เพื่อหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffé และโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) เพื่อเป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

การแปลค่าความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.01 – 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.21 – 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.41 – 0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.61 – 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูง

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.81 – 0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูงมาก

สรุปผลการศึกษา

ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. สมมติฐานที่ 1 ระดับของความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการและพนักงาน กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก

1.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงาน ในภาพรวมจะอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายเกณฑ์ พบว่าทุกเกณฑ์อยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 ความทุ่มเทในการทำงาน ในภาพรวมจะอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายเกณฑ์ พบว่าทุกเกณฑ์อยู่ในระดับมากที่สุด

2. สมมติฐานที่ 2 บุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความทุ่มเทในการทำงานแตกต่างกัน

2.1 ด้านความเต็มใจที่จะอุทิศตนอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ผลการศึกษาพบว่า เพศ ระดับการศึกษา อายุ รายได้และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ทำให้ความทุ่มเทในการทำงานแตกต่างกัน

2.2 ด้านความยึดมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร

ผลการศึกษาพบว่า เพศ และอายุ ไม่ทำให้ความทุ่มเทในการทำงานแตกต่างกันอย่างไรก็ตาม ในแง่ของระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าแตกต่างกัน

2.3 ด้านการคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

ผลการศึกษาพบว่า เพศ ระดับการศึกษา อายุ รายได้และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ทำให้ความทุ่มเทในการทำงานแตกต่างกัน

3. สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงาน ได้แก่ ภาวะผู้นำ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ทักษะคิดต่อการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

1) ทักษะคิดต่อการทำงาน มีผลการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากร ในด้านความเต็มใจที่จะอุทิศตนอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ มากที่สุด ด้วยระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรได้ร้อยละ 28.10

2) คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากร ในด้านความยึดมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายขององค์การ มากที่สุด รองลงมาภาวะผู้นำ ด้วยระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรได้ร้อยละ 20.80

3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากร ในด้านการคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ มากที่สุด รองลงมาความผูกพันต่อองค์การ ภาวะผู้นำ ด้วยระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรได้ร้อยละ 27.60

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ผู้ศึกษาเสนอแนะดังนี้

1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- ด้านภาวะผู้นำ ให้มีการจัดอบรม หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคลากร เพื่อให้เกิดการเป็นผู้นำ

- คุณภาพชีวิตในการทำงาน ควรจัดอัตราเงินเพิ่มขึ้นในการจ้างพนักงานชั่วคราว เพื่อที่จะได้มีบุคลากรที่มีความสามารถมากขึ้นเข้ามาทำงาน

- ด้านทัศนคติต่องาน ควรข้อมูลเป็นสัดส่วนตอนที่สมัครว่าเข้าไปแล้วจะได้ตรงกับบรรยากาศที่เราต้องการ

- ด้านความผูกพันต่อองค์การ ควรจัดให้มีกิจกรรมร่วมกันมากขึ้น เพื่อจะให้บุคลากรรู้จักกันมากขึ้นแล้วไม่รู้สึกอยากไปให้

1.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

- ด้านภาวะผู้นำ ควรจัดอบรม

- คุณภาพชีวิตในการทำงาน อัตราเงินเพิ่มขึ้นในการจ้างพนักงานชั่วคราว
- ด้านทัศนคติต่องาน สอนงานก่อนจะให้งานไปทำ
- ด้านความผูกพันต่อองค์กร ให้โอกาสพนักงานใหม่ได้มีความคิดในการทำงานของ

พนักงานเพื่อการปฏิบัติเดิมอาจไม่ดีเสมอไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

ควรศึกษาถึงความผูกพันของบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อนำมาเสริมในด้านความเต็มใจที่จะอุทิศตนอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความยึดมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร และด้านการคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

บรรณานุกรม

กณิกนันต์ แสงมหาชัย. (2558). ความทุ่มเทให้กับงานกับผลของการปฏิบัติงาน: ข้อเสนอกรอบ

ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์. ค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2565, จาก

<http://library.lib.ru.ac.th>.

กัญญานัฐ ปิ่นเกษ. (2559). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ระดับปฏิบัติการ การท่าเรือกรุงเทพ. ค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2565, จาก

<http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/3030/1/suchada.ping.pdf>

กตุมา มณีนพ. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับ

ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสกลนคร.

ค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2565, จาก http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/53921078.pdf.

เกตุณภัต เมธิกสิวัฒน์. (2555). ความสัมพันธ์ของความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีต่องาน และ

องค์กรกับความตั้งใจลาออกของพนักงานในธุรกิจโรงแรม จังหวัดนครราชสีมา.

ค้นเมื่อ 15 ตุลาคม 2565, จาก <http://sutir.sut.ac.th:8080/jspui/handle/123456789/4186>

จารุวรรณ เสวทวรรณ. (2518). ความพึงพอใจในการทำงานพยาบาลในโรงพยาบาล

กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เจณณี ฤกษ์เมือง, และรวิภา ธรรมโชติ. (2021). ความทุ่มเทให้กับงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ

ด้านพลังงาน ไฟฟ้าของไทย. วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย มร, 14(1),

139-144.

จุฑาจิตร ประดิษฐ์เจริญ, และบังอร โสฬส. (2560). บทบาทของอัตลักษณ์องค์กรและความ

มุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. กรุงเทพฯ:

มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เชษินทร์ แสงสุข. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความ

- พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู. ค้นเมื่อ 15 ตุลาคม 2565, จาก
<http://www.etheses.rbru.ac.th/showthesis.php?theid=243&group=20>
- โชติรส ดารงสานติ. (2554). การให้สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินและกลยุทธ์การสื่อสารของผู้นำที่มีผล
ต่อความรักและพลังขับเคลื่อนองค์กรของคน. ค้นเมื่อ 15 ตุลาคม 2565,
จาก <http://libdcms.nida.ac.th/thesis6/2554/b175389.pdf>
- นริญทร ประจักษ์ธีรนนท์. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความ
ทุ่มเทในงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) จังหวัดนครราชสีมา.
ค้นเมื่อ 15 ตุลาคม 2565,
จาก <http://narinet.sut.ac.th:8080/xmlui/handle/123456789/354>
- น้อมจิตต์ จันทน์น้อย. (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย บรรยากาศ
องค์กร และประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลในโรงพยาบาลอุทัยธานี.
ค้นเมื่อ 15 ตุลาคม 2565,
จาก <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/EAUHJSci/article/view/38627/31961>
- พนัส หันนาคินทร์. (2526). การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. กรุงเทพฯ: พัฒนาศ.
- วัชรินทร์ หนูสมตณ. (2533). การวิจัยผลงานวิจัย: ความทุ่มเทในการทำงานของครูในพื้นที่พหุ
วัฒนธรรมสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- วาสนา ขานฉนวน. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดเป้าหมายขององค์กรและความรัก
ในงานที่ทำของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนเฉพาะทางในเขตกรุงเทพมหานคร.
ค้นเมื่อ 15 ตุลาคม 2565, จาก <http://arts.kmutnb.ac.th/>
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2553). พฤติกรรมผู้บริหาร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สันติชัย อินทรอ่อน. (2550). ความผูกพันของพนักงาน. วารสารทรัพยากรมนุษย์ มธ., 3(1),
3-13.
- อรทัย คุณะสารพันธ์. (2541). ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์กรกับความทุ่มเทในการ
ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา
แห่งชาติในเขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อานนท์ จำปา. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความทุ่มเทในงาน:
กรณีศึกษาครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Belch, G.E., and Michael, A.B. (2005). *Advertising and promotion: an integrated
marketing communications perspective*. Boston, McGraw-Hill.
- Buchanan II, Bruce. (1974). *Building Organizational Commitment : The Socialization of*

- Manager in Work Organization*. Administrative Science Quarterly. 19,533 - 546.
- Blum, M. L., and Naylor, J. C. (1968). *Industrial Psychology : Its Theoretical and Social Foundations*. New York : Harper and Row.
- Joo, Baek-Kyoo; et al. (2017). Work Cognition and Psychological Well-being : The Role of Cognitive Engagement as a Partial Mediator. *The Journal of Applied Behavioral Science*. 53(4): 446 - 469. Retrieved, February20, 2018, from https://www.researchgate.net/publication/311665341_Work_cognition_and_psychological_well-being_The_role_of_cognitive_engagement_as_a_partial_mediator
- Kotler, P. (2000). *Marketing management*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Lodahl, T. M. and Kejner, M. (February 1965). *The Definition and Measurement of Job Involvement*. Journal of Applied Psychology. 49, 24 - 33.
- Rabinowitz, S. and Hall, D. T. (March 1977). Organizational Research on Job Involvement. *Journal of Psychological Bulletin*. 84, 265-288.
- Rothbard, N.P. (2001). Enriching or Depleting? The Dynamics of Engagement in Work and Family Roles. *Administrative Science Quarterly*. 46, 655-84.
- Rothbard, N. P. & Patil, S. V. (2011). Being There: Work Engagement and Positive Organizational Scholarship. In G. M. Spreitzer & K. S. Cameron (Eds.), *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*. New York: Oxford University Press.
- Saal,F. E. (1978). Job involvement: A multivaarate approach. *Journal of Applied Psychology*. 53 - 61.
- Saeed, Rashid; et al. (2013). Factors Affecting the Performance of Employees at Work Placein the Banking Sector of Pakistan. *Middle-East Journal of Scientific Research*. 17(9), 1,200 - 1,208. from<https://pdfs.semanticscholar.org/b6c7/470e5eeeb01267b211982983f62e3b51b592.pdf>
- Schaufeli, W.B. and Bakker, A.B. (2003). *UWES – Utrecht Work Engagement Scale: Test Manual*. Department of Psychology Utrecht University. Utrecht available fromwww.schaufeli.com
- Schaufeli, W.B. Salanova, M. Gonza´lez-Roma, V. and Bakker, A.B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two-sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*. 3, 71-92.
- Shuck, Brad; Zigarmi, Drea; and Owen, Jesse. (2015). Psychological Needs, ngagement, and Work Intentions: Abayesian Multi-Measurement Mediation Approach and Implications

- for HRD. *European Journal of Training and Development*. 39(1), 2 - 21. Retrieved February 6, 2018. from www.emeraldinsight.com/2046-9012.htm
- Steers, R. M. (1977, March). *Antecedents and outcome of organizational commitment*. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), pp. 46-75.
- Zigarmi, Drea; et al. (2016). *Employee Work Passion-Volume 3 : Connecting the Dots*. UK : *TheKen Blanchard Company*. Retrieved August 5, 2017. from <https://resources.kenblanchard.com/whitepapers/employee-work-passion-volume-3-connecting-the-dots>
- Zigarmi, Drea; Roberts, Taylor Peyton; and Randolph, Alan W. (2015, August 25). Employees' Perceived Use of Leader Power and Implications for Affect and Work Intentions. *Human Resource Development Quarterly*. 26(4), 359-384. Retrieved July 1, 2017, from <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/hrdq.21216/full>
- Zigarmi, Drea; et al. (2011, June 20). *A Preliminary Field Test of an Employee Work Passion Model*. *Human Resource Development Quarterly*. 22(2), 195-221. Retrieved August 10, 2017, from <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1002/hrdq.20076>