

ความพึงพอใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ด้านกิจการบริหารการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง¹

THE SATISFACTORY FACTORS AFFECTING THE PERSONNEL PERFORMANCE
EFFECTIVENESS OF ELECTORAL ADMINISTRATION PERSONNEL OFFICE
OF THE ELECTION COMMISSION OF THAILAND.

อัญชิสา ราชแผ่นดิน²

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านกิจการบริหารการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (2) เพื่อต้องการทราบถึงประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่เกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านกิจการบริหารการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง และ (3) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านกิจการบริหารการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง การศึกษาในครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรด้านกิจการบริหารการเลือกตั้ง ทั้งหมดจำนวน 150 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์สมการถดถอย พบคุณผลการศึกษาพบว่า

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรด้านกิจการบริหารการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านค่าจ้างและเงินเดือน พบว่า อยู่ระดับมาก ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านนโยบายการบริหารงานในองค์กร พบว่า อยู่ระดับปานกลาง

2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรด้านกิจการบริหารการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะงานที่หลากหลายและท้าทาย พบว่า อยู่ระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านโอกาสและการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง พบว่า อยู่ระดับปานกลาง

3. ความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานและประสิทธิผลการทำงาน ของบุคลากรด้านกิจการบริหารการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง พบว่า ความพึงพอใจ ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านค่าจ้างและเงินเดือน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านนโยบายการ

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ความพึงพอใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านกิจการบริหารการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บริหารงาน ในองค์การ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านกิจการบริหารการเลือกตั้งสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

4. ความพึงพอใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านกิจการบริหารการเลือกตั้งสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง พบว่า ด้านนโยบายการบริหารงานในองค์การ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านลักษณะงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ส่วนในด้าน การยอมรับนับถือและด้านค่าจ้างและเงินเดือน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

คำสำคัญ : ความพึงพอใจ, การปฏิบัติงาน, ประสิทธิภาพ

Abstract

This independent study is a survey research aimed to (1) to study the satisfaction that affects the effectiveness of the work of Electoral Administration Personnel Office Of The Election Commission Of Thailand. (2) to know the of Electoral Administration Personnel Office Of The Election Commission Of Thailand. (3) to compare the relationship between performance satisfaction and effectiveness in performance of the work of Electoral Administration Personnel Office Of The Election Commission Of Thailand. In this study, data was collected by using questionnaires. The samples used in this research is the work of Electoral Administration Personnel 150 people. The statistical used for analyzed the data were : frequency percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

Findings of the study were as follows :

1. Performance satisfaction of the work of Electoral Administration Personnel Office Of The Election Commission Of Thailand overall at the high level when considering each aspect, namely the nature of the work of service contactors performed, wages and salaries, found to be at the high level. The stability of work and work of respect management policy in the organization is found at medium.

2. Operational effectiveness of the work of service of Electoral Administration Personnel Office Of The Election Commission Of Thailand overall at the medium level when considering each aspect the nature of the work is the relationship with supervisors, diversified

and challenging were nature of the work found to be at medium level. Relationship with colleagues and opportunities for promotion was at a medium level.

3. Relationship of the work performance and productivity of Electoral Administration Personnel Office Of The Election Commission Of Thailand was found to include the nature of the work performed, respect management policy in the organization, wages and salaries and stability in work correlate with performance of the work of Electoral Administration Personnel Office Of The Election Commission Of Thailand.

4. The satisfaction that affects the effectiveness of the work of Electoral Administration Personnel Office Of The Election Commission Of Thailand was found to be in management policy in the organization, the stability in work and the nature of the work of service contactors performed in affect work efficiency. Wages and salaries and the nature of the work of service contactors performed had no affect on work efficiency of Electoral Administration Personnel Office Of The Election Commission Of Thailand.

Key word : satisfaction, performance, effectiveness

บทนำ

สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (Office of the Election Commission of Thailand) หรือย่อว่า OECT เป็นหน่วยงานที่เป็นอิสระตามรัฐธรรมนูญ มีฐานะเป็นนิติบุคคลและอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยมีประธานกรรมการการเลือกตั้งเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด

ในการปฏิบัติงานของเลขาธิการคณะกรรมการการเลือกตั้ง จะมีรองเลขาธิการคณะกรรมการการเลือกตั้งเป็นผู้ช่วยสั่งงานในหน้าที่รับผิดชอบ 5 ด้าน คือ ด้านกิจการบริหารกลาง ด้านบริหารงานเลือกตั้ง ด้านกิจการการมีส่วนร่วม ด้านกิจการสืบสวนสอบสวนและวินัย และด้านกิจการพรรคการเมืองและการออกเสียงประชามติ

โดยจัดแบ่งส่วนงานของสำนักงานเป็น 2 ส่วน ดังนี้

(1) ส่วนกลาง ได้แก่ สำนักและสถาบันพัฒนาการเมืองและการเลือกตั้ง และส่วนงานเรียกชื่ออย่างอื่นที่ตั้ง อาคารรัฐประศาสนภักดี (อาคารบี) ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550 ถนนแจ้งวัฒนะ เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร จนถึงปัจจุบัน

(2) ส่วนภูมิภาค ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ที่ตั้ง ทุกจังหวัดตามภูมิภาคต่างๆ

ความพึงพอใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จได้เพราะความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติเป็นการแสดงถึงทัศนคติที่ดีต่องาน ที่รับผิดชอบและสะท้อนถึงประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจที่ดีแล้วนั้นก็就会有ความยินดีและเต็มใจในการปฏิบัติงานและยังทำให้บรรยากาศการทำงานในองค์กรมีบรรยากาศการทำงานที่ดี การศึกษาความพึงพอใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรจะทำให้ทราบถึงข้อบกพร่องที่ทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจและนำไปสู่การแก้ไขปรับปรุงการทำงานรวมทั้งระบบงานให้มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อประสิทธิผลมากขึ้น จากการทำเป็นองค์กรขนาดใหญ่จึงทำให้มีการกิจกรรมตามกฎหมายของคณะกรรมการการเลือกตั้งที่ต้องทำเป็นจำนวนมาก บุคลากรในหน่วยงานจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะขับเคลื่อนภารกิจเหล่านี้ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง จะต้องมีความสามารถปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพทำให้ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ หากบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมส่งผลให้สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งมีความเข้มแข็ง สามารถบริหารจัดการเลือกตั้งในทุกระดับตามหลักการของระบอบประชาธิปไตยได้อย่างยั่งยืน ด้วยความสุจริต และเที่ยงธรรม อย่างแท้จริง เป็นที่ยอมรับในสากล การที่บุคลากรจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือและความเสียสละในการทำงานอย่างจริงจังของบุคลากรในองค์กร ซึ่งความร่วมมือดังกล่าวอาจมีสาเหตุมาจากหลายประการ สาเหตุที่สำคัญประการหนึ่งคือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร เพราะความพึงพอใจจะเป็นแรงผลักดัน แรงกระตุ้นให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้วยความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพในที่สุด ความพึงพอใจในงานจึงมีความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงานทุกคน ผู้บริหารทุกระดับจึงควรให้ความสนใจและนำมาเป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์งาน และการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดความพึงพอใจในงาน อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและเกิดประโยชน์สูงสุด พร้อมทั้งนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จากที่กล่าวมาเบื้องต้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาในส่วนของบุคลากรด้านกิจการบริหารการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง นั้น จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับใดและมีปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ และสามารถทำผลงานที่มีประสิทธิผลต่อองค์กรได้ ทั้งนี้ เพื่อนำผลการศึกษาวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านกิจการบริหารการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านกิจการบริหารการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง
3. เพื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านกิจการบริหารการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

สมมติฐานของการวิจัย

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านกิจการบริหารการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง
2. ปัจจัยจูงใจ มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านกิจการบริหารการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง
3. ปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านกิจการบริหารการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

แนวคิดทฤษฎีผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความพึงพอใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านกิจการบริหารการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง เนื้อหาที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ประสิทธิผลมีความสำคัญต่อองค์กรหรือหน่วยงานมาก เพราะเป็นตั้งชีวิตความสำเร็จขององค์กรใน การที่จะตัดสินใจว่าองค์กรจะอยู่รอดต่อไปหรือไม่ ประกอบกับ ประสิทธิภาพก็มีความสำคัญต่อองค์กรมากเช่นกัน หากการดำเนินงานองค์กรไม่มีประสิทธิภาพ ก็จะไม่มีความสำเร็จอะไร ประสบแต่ความขาดทุน ก็ยากที่ องค์กรจะตั้งอยู่ได้ ดังนั้น ประสิทธิภาพ (Effectiveness) เป็นการทำให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมายองค์กร (Goals) และประสิทธิภาพ (Efficiency) เป็นการทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและร่วมมือกันปฏิบัติงาน

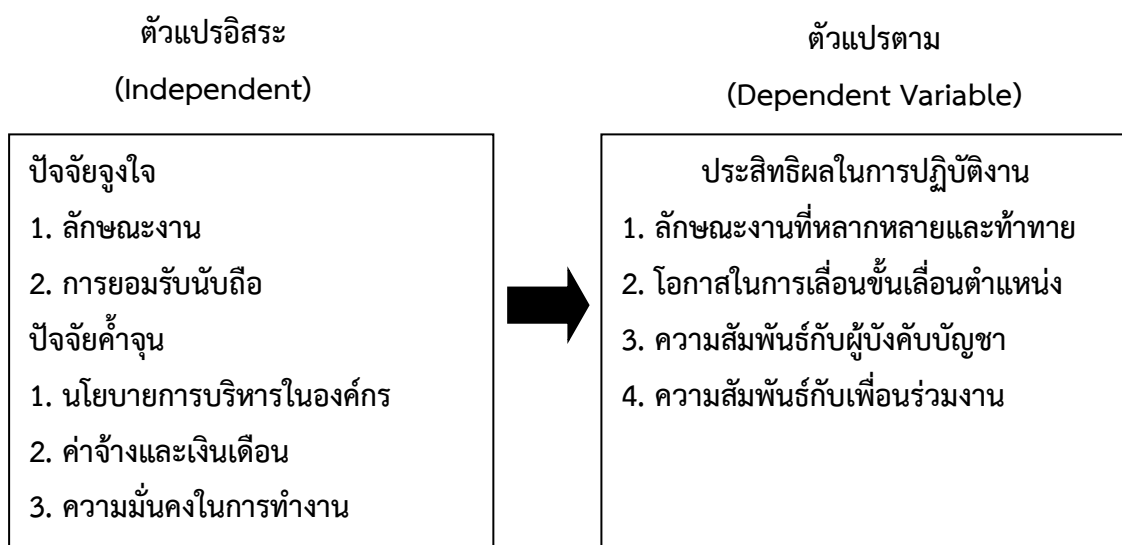
ให้ได้ผลผลิต (Output) ที่ต้องการ จึงมีความสัมพันธ์กันทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายภายในเงื่อนไขที่มีการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ สูงสุด การบรรลุถึงประสิทธิผลและประสิทธิภาพจึงเป็นที่พึงปรารถนาของทุกองค์การ

ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกที่เป็นนามธรรมจับต้องไม่ได้ ส่งผลต่อจิตใจและอารมณ์ ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกด้านบวกจะมีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มมากขึ้นหรือลดน้อยลงขึ้นอยู่กับว่าความคาดหวังและความต้องการของบุคคลนั้น ๆ ได้รับการตอบสนองได้ตรงกับความต้องการมากหรือน้อยเพียงใด ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกที่ เต็มใจ พอใจ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ การที่บุคลากรขององค์การจะเกิดความผูกพันต่อองค์การ มีความรู้สึกที่ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และพร้อมที่จะสละเวลาและอุทิศตนให้กับองค์การได้ก็ต่อเมื่อบุคคลนั้น ได้รับการตอบสนองจากองค์การในด้านต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของสมาชิกแต่ละคน ซึ่งมีแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยมุ่งศึกษาความพึงพอใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านกิจการบริหารการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย ตามทฤษฎีองค์ประกอบสองปัจจัย (The Two – Factor Theory) ของ *Federick Herzberg* ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคลโดยศึกษาปัจจัยจูงใจ (Motivates Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Or Maintenance Factor) ที่สอดคล้องกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของของบุคลากรด้านกิจการบริหารการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



สมมติฐานของการวิจัย

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรด้านกิจการบริหารการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง
2. ปัจจัยจูงใจ มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของของบุคลากรด้านกิจการบริหารการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง
3. ปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของของบุคลากรด้านกิจการบริหารการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

นิยามศัพท์เฉพาะ

“สำนักงาน” หมายความว่า สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

“จังหวัด” หมายความว่า กรุงเทพมหานคร

“การเลือกตั้ง” หมายความว่า เลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและการได้มาซึ่งสมาชิกวุฒิสภา สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น การถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น แล้วแต่กรณี และให้หมายความรวมถึงการออกเสียงประชามติ

“ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน” หมายความว่า ความรู้สึกที่ดีที่ชอบ ความรู้สึกในทางบวก ซึ่งทำให้แต่ละคนรู้สึกพอใจ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาและพฤติกรรมที่มีต่อสำนักงานในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาแล้วในอดีตจนถึงปัจจุบัน

“ความผูกพันต่อองค์กร” การที่บุคลากรขององค์กรจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพร้อมที่จะสละเวลาและอุทิศตนให้กับองค์กรได้ก็ต่อเมื่อบุคคลนั้น ได้รับการตอบสนองจากองค์กรในด้านต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของสมาชิกแต่ละคน ซึ่งมีแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

“ประสิทธิผล” หมายถึง แนวทางหรือวิธีการ กระบวนการหรือตัววัดนั้น สามารถตอบสนองจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ดีเพียงใด การประเมินประสิทธิผลต้องประเมินว่าสามารถ บรรลุความต้องการได้ดีเพียงใดด้วยการใช้แนวทางที่เลือก การนำไปปฏิบัติหรือตัววัดที่ใช้

“ความมั่นคงในการทำงาน” หมายความว่า ความพึงพอใจในการได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความสามารถในผลงานที่ปรากฏ รวมทั้งได้รับการสนับสนุนให้เปลี่ยนแปลงสายงานที่สูงขึ้นหรือการส่งเสริมให้ได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งหน้าที่ ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกมั่นคงในงานและอาชีพ หรือมีความรักผูกพันในงานที่ปฏิบัติโดยไม่คิดที่จะเปลี่ยนงานไปที่อื่น

“ความสำเร็จของงาน” หมายความว่า ความพึงพอใจที่สามารถปฏิบัติงานจนสำเร็จเสร็จสิ้นและบรรลุตามเป้าหมายพันธกิจ รวมทั้งความพยายามที่จะใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาจนงานต่างๆ สำเร็จลุล่วง และได้รับการยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชา

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งเป็นวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม เพื่อหาระดับความพึงพอใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านกิจการ บริหารการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรด้าน กิจการ บริหารการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง กรุงเทพมหานคร ทั้งหมดจำนวน 150 คน ซึ่งประกอบด้วย สำนักบริหารการเลือกตั้งและการออกเสียงประชามติ 1 สำนักบริหารการเลือกตั้งและการ ออกเสียงประชามติ 2 และสำนักสนับสนุนการเลือกตั้งและการออกเสียงประชามติ

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลโปรแกรมสำเร็จ SPSS (Statistical Package For The Social Sciences) ทำการประมวลผลค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้ ประกอบไป ด้วย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ผลจากประชากรที่ใช้ในการศึกษา โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ เพศหญิง มีอายุระหว่าง 40 - 49 ปี สถานภาพส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีรายได้ระหว่าง 25,001 บาทขึ้นไป และมีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ผลจากการศึกษา พบว่า ระดับความพึงพอใจในสิ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยรวม ทั้งหมดมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับความเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ รองลงมา คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านค่าจ้างและ เงินเดือน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านนโยบาย การบริหารงานในองค์กร โดยมีรายละเอียดดังนี้

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในส่วนของด้านลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ โดยรวมทั้งหมดมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านที่มีระดับความ พึงพอใจมากที่สุด ได้แก่ ท่านสามารถปฏิบัติงานจนแล้วเสร็จโดยไม่มีงานค้าง รองลงมา คือ ท่านทราบบทบาท

และหน้าที่ในการทำงานของท่าน ถัดมา คือ ท่านรู้สึกประสบความสำเร็จและภาคภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมาย และเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ งานที่ท่านทำเป็นงานที่ทำหาคำความสามารถ

ด้านการยอมรับนับถือ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในส่วนของด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับองค์กรได้เป็นอย่างดี รองลงมา คือ ผู้บริหารเชื่อถือในความรู้ความสามารถของท่านและมอบหมายงานสำคัญให้เสมอ ถัดมา คือ เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน และเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชย จากหัวหน้างาน/องค์กร

ด้านนโยบายการบริหารงานในองค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในส่วนของด้านนโยบายการบริหารงานในองค์กร โดยรวมทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานที่ทำงานของท่านมีการแบ่งพื้นที่เป็นสัดส่วนอย่างเหมาะสม รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาบริหารจัดการภายในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถัดมา คือ นโยบายการบริหารงานขององค์กรมีความชัดเจน และเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ กฎ ระเบียบข้อบังคับขององค์กรมีความเป็นธรรม

ด้านค่าจ้างและเงินเดือน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในส่วนของค่าจ้างและเงินเดือน โดยรวมทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สิทธิในการลาพัก ลาป่วย ลาพักร้อน ฯลฯ มี รองลงมา คือ ท่านพอใจกับรายได้ที่ได้รับในปัจจุบัน ถัดมา คือ เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ และเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สวัสดิการต่างๆของท่านจัดว่าอยู่ในระดับดี

ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในส่วนของด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านจะทำงานในองค์กรนี้ไปจนเกษียณ รองลงมา คือ ท่านเห็นด้วยว่า องค์กรที่ท่านทำงานอยู่เป็นองค์กรที่มั่นคงที่สุด ถัดมา คือ ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนท่านให้มีความก้าวหน้าในงาน และเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับการสนับสนุนในเรื่องของการเข้าร่วมประชุม สัมมนาหรือการอบรมอยู่เสมอ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในส่วนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ รองลงมา ด้านการยอมรับนับถือ ถัดมา คือ ด้านค่าจ้างและเงินเดือน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านนโยบายการบริหารงานในองค์กร

การอภิปรายผลการศึกษา

การวิจัยเรื่อง : ความพึงพอใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านกิจการบริหาร การเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง กรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลโดยแยกประเด็นได้ดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของบุคลากรด้านกิจการบริหารการเลือกตั้งกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านต่างๆ ของผู้ปฏิบัติงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยใช้วิธี Pearson Correlation พบว่า ความพึงพอใจของการปฏิบัติงานในทุกๆ ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายการบริหารงานในองค์กร ด้านค่าจ้างและเงินเดือน และด้านความมั่นคงในการทำงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งมีความสัมพันธ์ กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานซึ่งหมายความว่าความพึงพอใจจะมีความสัมพันธ์กับการให้บริการได้นั้นเกิดจากการที่ผู้ปฏิบัติงานนั้น เป็นผู้ที่มีความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้บรรลุตามเป้าหมายและสามารถพัฒนาไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศได้ โดยความพึงพอใจที่มีสัมพันธ์สูงสุดคือ ความสัมพันธ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด มีค่าเท่ากับ 0.546 แสดงว่า ด้านนโยบายการบริหารงานในองค์กร มีความสัมพันธ์มากกว่าความพึงพอใจด้านอื่นๆ รองลงมา คือ ความพึงพอใจด้านค่าจ้างและเงินเดือน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ และความพึงพอใจด้านลักษณะงานตามลำดับ

เพื่อศึกษาความพึงพอใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านกิจการบริหาร การเลือกตั้ง

ประเด็นสำคัญของการศึกษาว่าตัวแปรใดบ้างมีความสามารถในการทำนายหรือตัวแปรตาม คือ คุณภาพการให้บริการขององค์กรได้มากน้อยเพียงใด โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis)

ผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรอิสระ คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายการบริหารงานในองค์กร ด้านค่าจ้างและเงินเดือน และด้านความมั่นคงในการทำงาน

สรุป ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 4 ด้าน ของบุคลากรด้านกิจการบริหารการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง กรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับความพึงพอใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์กร ทำให้องค์กรมีระบบบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล บุคลากรมีจิตสำนึก คุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบต่อการทำงาน มีกฎหมายและระเบียบที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การบังคับใช้กฎหมายมีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐาน มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารทันสมัย สามารถเชื่อมโยงเครือข่ายสนับสนุนการปฏิบัติงานครอบคลุมทุกภารกิจ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง : ความพึงพอใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านกิจการบริหารการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง กรุงเทพมหานคร ได้ค้นพบสิ่งที่เป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และคุณภาพการให้บริการขององค์กร โดยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

องค์กรควรให้ความสำคัญกับสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงานด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายการบริหารงานในองค์กร ด้านค่าจ้างและเงินเดือน และด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรายละเอียดในแต่ละด้านจะประกอบด้วย

เชิงนโยบาย

ด้านลักษณะงาน ลักษณะงานต้องมีความเป็นเอกภาพ มีระดับความยากง่าย เป็นงานที่มีความสำคัญที่สามารถขับเคลื่อนองค์กร มีความเป็นอิสระให้บุคลากรกำหนดการทำงานและวิธีการต่างๆ เอง และการให้พนักงานได้รับทราบเกี่ยวกับประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงานของตนเอง

ด้านการยอมรับนับถือ โดยบุคลากรจะมีความสัมพันธ์ในองค์กร คือการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน ในรูปแบบของการยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการยอมรับในความสามารถ

ด้านนโยบายการบริหารงานในองค์กร โดยที่บุคลากรต้องมีแบบแผนการกำหนดรูปแบบงาน และการปฏิบัติงาน ขอบเขตการทำงาน เพื่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานในองค์กร

ด้านค่าจ้างและเงินเดือน คือสิ่งสำคัญสำหรับบุคลากร เพราะการวางแผนการจัดรูปร่างงานและการควบคุมกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนทั้งทางตรงและทางอ้อมให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งทำงานหรือให้บริการตามที่ได้ตกลงกันไว้

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความมั่นคงในงาน รวมทั้งความมั่นคงขององค์กร สถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงาน ซึ่งส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกอย่างไรอย่างหนึ่งต่องานที่ได้รับ เช่น องค์กรต้องการให้ไปประจำที่ทำงานใหม่ อาจจะไกลและทำให้ครอบครัวลำบาก

เชิงวิชาการ

เนื่องจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถามเพียงด้านเดียว ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามได้ตอบแบบสอบถามตามจำนวนข้อที่ผู้วิจัยกำหนดทำให้อาจจะได้ข้อมูลไม่ครอบคลุมตามที่ผู้ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้วิจัยเห็นว่าควรให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเขียนข้อเสนอแนะ และแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมลงในส่วนท้ายของแบบสอบถามได้จะทำให้ได้ข้อมูลที่ใกล้เคียงความเป็นจริงมากยิ่งขึ้น และด้านอุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ ยังไม่เพียงพอต่อการใช้งานและการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ยังไม่ตอบโจทย์ให้บุคลากรในองค์กรเท่าที่ควร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาประชากรทั้งหมด ของบุคลากรด้านกิจการบริหารการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง กรุงเทพมหานคร และเพื่อให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ในทุกภาคส่วน ในอนาคตจึงควรทำการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากร เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และประการสุดท้ายสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐาน และเป็นประโยชน์ทางการศึกษาแก่ผู้สนใจต้องการศึกษา และในการวิจัยในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- กิติคุณ ชื่อสัตย์ดี. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงาน
ชวเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
เกริก.
- ชาติรี แฉ่งละม้าย (2550) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ใน
องค์การบริหารส่วนตำบลบางปลา อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป,
วิทยาลัยการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐติมา ลิ่นปราชาญา (2557) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มพนักงาน
ในอุตสาหกรรมการโรงแรม บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ณัฐภา กรීหิรัญ (2550) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน.
ปริญญาานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธงชัย สันติวงศ์ และชัยยศ สันติวงศ์ (2535). พฤติกรรมบุคคลคนในองค์กร.
กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงศ์. (2537). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช .
- ธีระวัฒน์ วิสุทธ์ कुमार. (2551). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). จิตวิทยาบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- เปรมสุรีย์ เชื้อมทอง. (2536). จิตลักษณะของผู้บริหารและสภาวะการณ์ของกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับ
ประสิทธิผลของโรงเรียน. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ประสานมิตร. ภายเอกสาร
- มุกลินท์ ม่วงยาน และปรเมศวร์ อัครเรืองพิภพ. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของ
บุคลากร สายสนับสนุนสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
วารสารบริหารธุรกิจ ศรีนครินทรวิโรฒ, 9(2), 92-105.
- มศารัตน์ วีระยุทธศิลป์. (2553). ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาล
ตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์. ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต,
สาขาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2541). การวางแผนและนโยบายทางดานทรัพยากรมนุษย์.
กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

ขององค์กรและประสิทธิภาพขององค์การ. ในประมวลชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหาร
ทางการศึกษา . หน่วยที่ 9 – 12 หน้า 169 , หน่วยที่ 11-13

รุ่ง แก้วแดง และ ชัยณรงค์ สุวรรณสาร. (2536). แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลและประสิทธิผล
รุ่งนภา บุญธรรมรงค์ (2551) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน
บริษัทซีเมนส์ จำกัด. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วิทยา ดานดำรงกุล. (2546). การบริหาร. กรุงเทพฯ ฯ : เวิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.

เศรษฐพร เบญจศรีรักษ์. (2552). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัด
บุรีรัมย์. ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2536). การวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำและพฤติกรรมผู้นำ. ในประมวลสาระชุด
วิชาการวิจัยการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 9. (หน้า 97).

นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อุสุมา ศักดิ์ไพศาล (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของพนักงาน บริษัท อินเตอร์ เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด. การค้นคว้าอิสระ
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, วิชาเอกการจัดการทั่วไปคณะบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

อัญชลลา สงวนสัตย์. (2546). ความพึงพอใจของพนักงานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ใน
องค์กรญี่ปุ่น. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป,
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อภิษฎาศักดิ์ ศรีพยัคฆ์. (2558) การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงานของ
พนักงานชาวไทยในอุตสาหกรรมบริการที่ทำงานในประเทศสิงคโปร์. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.

Alderfer, C. P. (1972). Existence: Relatedness and growth, human needs in
Organizational setting. New York: Free Press.

Fiedler, F. E. (1967). A theory of Leadership Effectiveness. New York: McGraw-Hill.

Gibson and others. (1973). Organizational : Behavior, Structure, Process ;
Behavior, Dallas. Texas : Business Publication, Inc.

Herzberg, Frederick. (1966). Work and the nature of man. Cleveland: The work

Publishing. Katz, Daniel, & Kahn, Robert L. (1978). The social psychology of

Organization. (2nd ed.). Horner, Richard H. (1964). Management of Organizational
Behavior: Utilizing Human.

Resources. 6 th ed. Prentice – Hall : International.Inc

- Hoy, Wayne. K and Cecil G. Miskel. (1991). Educational Administration: Theory Research and Practice: 4 thed. New York : Harper Collins.
- Kotler, Philip. 1994. Marketing Management: analysis, planning, implementation, and control.8th ed. Singapore: Prentice-Hall.
- Marsh, R. & Mannari, H. (1977, March). Organizational Commitment and Turnover : A Prediction Study. Administrative Science Quarterly. 3, 57-75.
- Maslow, A.H. (1954) .Motivation and Personality. New York : Harper and Brothers.
- Mowday, R.T. (1981). Viewing turnover from the perspective of those who remain: The relationship of job attitudes to attributions of the causes of turnover. Journal of Applied Psychology, 66(1), 120-123.
- Parsons, J. L. (1994). An examination of the relationship between participative management and perceived institutional effectiveness in North Carolina community colleges. Dissertation Abstracts Internation, 53(9), 1351 - A.
- Seashore,S.E.; & Yuchtman, E. (1967). Factorial Analysis of Organizational Performance. Administrative Science Quarterly. 12, 377-395.
- Sheldon, Mary E. (1971,June). “ Investment and Involvement as Mechanism Producing Commitment to the Organization,” Administrative Science Quarterly. 16 : 143-150.
- Wilson, B., & Laschinger, H. K. S. (1994). Staff nurses’ perception of job empowerment and organizational commitment : A test theory of Structural Power in Organizations. Journal of Nursing Administration, 24(4s), 39-45.