

ความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษา  
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสระ อำเภอสามชูก จังหวัดสุพรรณบุรี<sup>1</sup>

JOB SATISFACTION AFFECTS THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF  
PERSONNEL : A CASE SRYDY OF BAN SRA SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE  
ORGANIZATION, SAMCHUK DISTRICT, SUPHANBURI PROVINCE

ศกลวรรณ จันทร์วัฒน์<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสระ อำเภอสามชูก จังหวัดสุพรรณบุรี 2) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสระ อำเภอสามชูก จังหวัดสุพรรณบุรี 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร การศึกษาในครั้งนี้เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ประชากรที่ศึกษา คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสระ อำเภอสามชูก จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 86 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ(Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า 1) ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสระ อำเภอสามชูก จังหวัดสุพรรณบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสระ อำเภอสามชูก จังหวัดสุพรรณบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงาน ด้านเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ด้านดำรงไว้ซึ่งสมาชิกภาพในองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยู่ในระดับมาก 3) ความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสระ อำเภอสามชูก จังหวัดสุพรรณบุรี ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน ส่วนด้านผู้บังคับบัญชา ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสระ อำเภอสามชูก จังหวัดสุพรรณบุรี

<sup>1</sup> บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสระ อำเภอสามชูก จังหวัดสุพรรณบุรี

<sup>2</sup> นักศึกษาริทยูนิโท โครงการทวีปริญญาโทหลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดจันทบุรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## Abstract

The objective of study are (1) To study work satisfaction of Ban Sra Subdistrict Administrative Organization, Samchuk Didtrict, Suphanburi Province personnel (2) To study the organizational commitment of Ban Sra Subdistrict Administrative Organization, Samchuk Didtrict, Suphanburi Province personnel (3) To study job satisfaction that affects the organizational commitment of personnel. In this study, data was collected by using questionnaires. The popukation studied was 86 personnel of Ban Sra Subdistrict Administrative Organization, Samchuk Didtrict, Suphanburi Province. The statistics used for data analysis were percentage, mean, statistical deviation and multiple regression analysis with statistical significance at 0.05 level.

The results of this study showed that 1X Work satisfaction of personnel Ban Sra Subdistrict Administrative Organization, Samchuk Didtrict, Suphanburi Province Overall, it was at a high level. When considering each aspect, it was found that the working environment at the highest level commanding side in job advancement Job security and compensation at a high level. 2) Organizational commitment of personnel Ban Sra Subdistrict Administrative Organization, Samchuk Didtrict, Suphanburi Province Overall, it was at a high level. When considering each side, it was found that the dedication, physical and mental work. confidence Embrace corporate goals and values Maintaining membership in the organization at the highest level and the side feels part of the organization at a high level. 3) Job satisfaction that affects the organizational commitment of personnel Ban Sa Subdistrict Administrative Organization, Sam Chuk District, Suphan Buri Province was statistically significant at the 0.05 level, including compensation in job advancement in the working environment and job security Commander's side It has no effect on the organizational commitment of personnel. Ban Sra Subdistrict Administrative Organization, Samchuk Didtrict, Suphanburi Province Province.

## ที่มาและความสำคัญของปัญหา

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสระ อำเภอสามชูก จังหวัดสุพรรณบุรี เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการดูแล ปกครอง จัดการบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนในพื้นที่ โดยมีเป้าหมายสำคัญคือการดูแลทุกข์สุขและให้บริการประชาชนในพื้นที่หมู่บ้าน ตำบล เขตองค์การบริหารส่วนตำบล แทนรัฐบาลกลางที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล และยังเป็นราชการส่วนท้องถิ่น ที่มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบล ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และหน้าที่อื่นๆ ตามที่กฎหมายกำหนด การทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่ว่าจะตำแหน่งใดต่างก็มีความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การบริหารส่วนตำบล ให้สามารถดำเนินงานต่อไปได้ เพราะบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญเป็นอย่างมากขององค์การบริหารส่วนตำบล

ซึ่งบุคลากรมีความสามารถและศักยภาพที่ดีมากเท่าไร การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ก็จะสามารถดำเนินได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากเท่านั้น

โดยการที่จะรักษามูลค่าไว้ให้อยู่กับองค์กรได้นั้น จะต้องสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับบุคลากรเหล่านั้น เมื่อบุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะไม่คิดที่จะลาออกหรือย้ายไปยังองค์กรอื่น ซึ่งปัจจัยต่างๆที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ก็จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอีกด้วย ซึ่งไม่ว่าจะเป็นความพึงพอใจในการทำงาน หรือความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ก็จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่บุคลากรดำเนินการ และการที่สามารถรักษาคคนที่มีความสามารถและศักยภาพสูงให้อยู่กับองค์กรได้ ก็จะมีผลดีเป็นอย่างมากต่อการดำเนินงานและการเจริญเติบโตขององค์กร

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาในเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสระ อำเภอสามชูก จังหวัดสุพรรณบุรี เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจของบุคลากร และความพึงพอใจนั้นมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมากน้อยเพียงใด เพื่อนำไปปรับใช้สำหรับการบริหารบุคลากรในองค์กร ให้สามารถรักษามูลค่าที่มีความสามารถและมีศักยภาพให้อยู่กับองค์กรต่อไปได้ โดยไม่คิดจะลาออกจากองค์กรหรือย้ายไปปฏิบัติงานที่องค์กรอื่น

### คำถามในการวิจัย

1. ความพึงพอใจในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหรือไม่
2. บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับใด

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสระ อำเภอสามชูก จังหวัดสุพรรณบุรี
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสระ อำเภอสามชูก จังหวัดสุพรรณบุรี
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

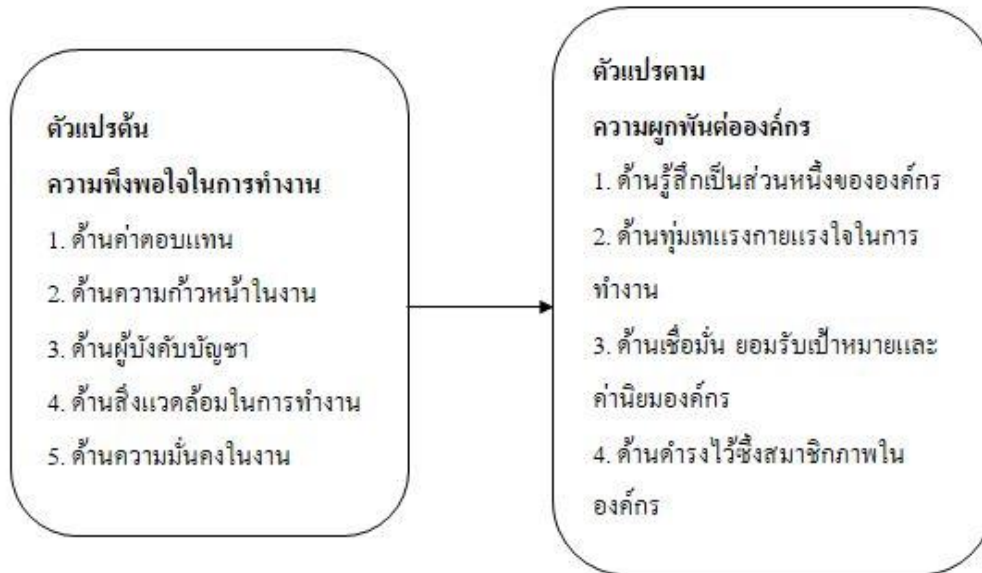
### ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ในการศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสระ อำเภอสามชูก จังหวัดสุพรรณบุรี ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวความคิด ทฤษฎี เอกสาร และผลงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎี เกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎี เกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กร

3. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสระ อำเภอสามชูก จังหวัดสุพรรณบุรี
4. งานวิจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



### ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสระ อำเภอสามชูก จังหวัดสุพรรณบุรี มีวิธีการวิจัยดังนี้

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสระ อำเภอสามชูก จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 109 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสระ อำเภอสามชูก จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 86 คน ซึ่งใช้วิธีการคำนวณหาขนาดตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ Taro Yamane

#### 2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบไปด้วย ความพึงพอใจในการทำงาน 5 ด้าน

- 1.) ด้านค่าตอบแทน
- 2) ด้านความก้าวหน้าในงาน
- 3) ด้านผู้บังคับบัญชา
- 4) ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน
- 5) ด้านความมั่นคงในงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ประกอบไปด้วย ความผูกพันต่อองค์กร 4 ด้าน

- 1) ด้านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
- 2) ด้านทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงาน
- 3) ด้านเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร
- 4) ด้านดำรงไว้ซึ่งสมาชิกภาพในองค์กร

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิด และสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แบบทดสอบแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ โดยเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list Questions)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร องค์กรบริหาร ส่วนตำบลบ้านสระ อำเภอสามชูก จังหวัดสุพรรณบุรี โดยใช้คำถามแบบปลายปิด (Close-Ended Response Question) มี 25 ข้อ แบ่งเป็น 5 ด้าน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านสระ อำเภอสามชูก จังหวัดสุพรรณบุรี โดยใช้คำถามแบบปลายปิด (Close-Ended Response Question) มี 22 ข้อ แบ่งเป็น 4 ด้าน

#### 4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ โดยในกระบวนการตรวจสอบ ผู้วิจัยได้นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านทำการตรวจสอบ ประเมินโดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง IOC (Item Objective Congruence Index) จากผลการทดสอบ พบว่า ค่า IOC ทุกข้ออยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 ถือว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงตรงใช้ได้

4.2 ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการสุ่มเพื่อเลือกตัวอย่างขึ้นมาและนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุดนำผลที่ได้มาทำการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามแต่ละตัวแปร ซึ่งหาได้จากวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) หากได้ค่ามากกว่า 0.7 หมายความว่า แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นเพียงพอในการใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผลการทดสอบ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.82 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.7 หมายถึง แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นเพียงพอในการใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

## 5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการประกอบของการทำวิจัย โดยผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จากการตอบแบบสอบถามของผู้ตอบทั้งแบบเอกสารและแบบออนไลน์

5.2 เป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการประกอบการทำวิจัย ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือทางวิชาการ ตำรา วิทยานิพนธ์ บทความต่างๆ เอกสารทางวิชาการ รายงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลที่เผยแพร่ทาง Internet เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูล แนวทางของการจัดทำงานวิจัยในครั้งนี้

6. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบและมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

### 1) วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

1.1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ ใช้สถิติค่าร้อยละ โดยเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list Questions)

1.2) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

เกณฑ์เฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงาน กำหนดได้ดังนี้  
ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด  
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานมาก  
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานปานกลาง  
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานน้อย  
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุด

1.3) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

เกณฑ์เฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรในการทำงาน กำหนดได้ดังนี้  
ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด  
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรมาก  
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง  
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรน้อย  
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน ได้แก่ ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในงาน ผู้บังคับบัญชา สิ่งแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงในงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

## ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรณีศึกษา องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านสระ อำเภอสามชูก จังหวัดสุพรรณบุรี สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสระ อำเภอสามชูก จังหวัดสุพรรณบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 63.95) มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี (ร้อยละ 39.5) ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 59.3) มีอาชีพพนักงาน/ลูกจ้าง (ร้อยละ 65.1) และมีรายได้อยู่ระหว่าง 10,001-15,000 บาท/เดือน (ร้อยละ 25.6)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านสระ อำเภอสามชูก จังหวัดสุพรรณบุรี ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน, ด้านความก้าวหน้าในงาน, ด้านผู้บังคับบัญชา, ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 4.03 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านสระ อำเภอสามชูก จังหวัดสุพรรณบุรี ที่มากที่สุด คือ ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 รองลงมาคือ ด้านผู้บังคับบัญชา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ด้านความก้าวหน้าในงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ด้านความมั่นคงในงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และความพึงใจในการทำงานที่ค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ด้านค่าตอบแทน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านสระ อำเภอสามชูก จังหวัดสุพรรณบุรี ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร, ด้านทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงาน, ด้านเชื่อมั่น ขอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร และด้านดำรงไว้ซึ่งสมาชิกภาพในองค์กร โดยรวมทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 4.33 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านสระ อำเภอสามชูก จังหวัดสุพรรณบุรี ที่มากที่สุด คือ ด้านทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงาน โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 รองลงมาคือ ด้านเชื่อมั่น ขอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ด้านดำรงไว้ซึ่งสมาชิกภาพในองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 และความผูกพันต่อองค์กรที่ค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ด้านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะเห็นว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ภาควิชา องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านสระ อำเภอสามชูก จังหวัดสุพรรณบุรี โดยตัวแปรอิสระ (ความพึงพอใจในการทำงาน) ทั้ง 5 ตัวแปร (ด้านค่าตอบแทน, ด้านความก้าวหน้าในงาน, ด้านผู้บังคับบัญชา, ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน) มีผลต่อตัวแปรตาม (ความผูกพันต่อองค์กร) คิดเป็นร้อยละ 97.20 ( $R^2 = .972$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกันได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้ ด้านค่าตอบแทน (Sig. = .000), ด้านความก้าวหน้าในงาน (Sig. = .040), ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Sig. = .000) และด้านความมั่นคงในงาน (Sig. = .000) ทั้ง 4 ด้าน มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 จึงมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านผู้บังคับบัญชา (Sig. = .892) มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 จึงไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ภาควิชา องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านสระ อำเภอสามชูก จังหวัดสุพรรณบุรี ประกอบด้วยความพึงพอใจในการทำงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน ซึ่งทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านสระ อำเภอสามชูก จังหวัดสุพรรณบุรี โดยองค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านสระสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานของบุคลากร เพื่อป้องกันการเกิดปัญหาในแต่ละด้าน และพัฒนาแต่ละด้านให้ดีขึ้น เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้ดียิ่งขึ้น เป็นประโยชน์ต่อประชาชนในพื้นที่มากขึ้น อีกทั้งยังสามารถนำไปพัฒนาบุคลากรให้ตรงจุดว่าควรแก้ไขการดำเนินงานอย่างไร แก้ไขตรงจุดไหน เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านสระมากขึ้น อันจะส่งผลให้บุคลากรยังอยากที่จะดำเนินงาน อยู่ในองค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านสระต่อไป และช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งหากบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์กร ก็จะส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ดีมากยิ่งขึ้น

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้ ได้วิจัยโดยใช้กรณีศึกษา องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านสระ อำเภอสามชูก จังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งเป็นการวิจัยที่ศึกษากลุ่มตัวอย่างเฉพาะ ทำให้ไม่สามารถนำผลการวิจัยไปใช้กับองค์กรอื่นได้อย่างทั่วถึง ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการวิจัยกลุ่มตัวอย่างที่มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น เช่น ภาครัฐ ภาคเอกชน เป็นต้น เพื่อที่จะได้นำผลวิจัยไปใช้ได้หลากหลายกลุ่ม และพิจารณาจัดทำเป็นแนวทางที่หลากหลาย



ให้เหมาะสมสำหรับองค์กรในทุกภาคส่วนที่แตกต่างกันทางโครงสร้างองค์กร เพื่อให้เป็นแนวทางที่เหมาะสมกับองค์กรนั้นๆ มากที่สุด และอาจมีการปรับตัวแปรอื่นๆเพิ่มเติม เพื่อที่ผลการวิจัยจะได้ครอบคลุมในหลากหลายด้านมากยิ่งขึ้น

## บรรณานุกรม

- เกรียงศักดิ์ แสงจันทร์ (2559) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกประกอบตัวถังรถกระบะ บริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอีสเทิร์นซีบอร์ด (หน้า 8 - 10) งานนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, มหาวิทยาลัยบูรพา
- จรรยา เห็นงาม (2559) ความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 (หน้า 32 - 33) งานนิพนธ์ ศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา
- ดร.สุกัญญา นิมนันท์, วลัยพร เตชะสรพัส (2557) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น (หน้า 166-167) วารสารวิชาการ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น
- ธวัชชัย สร้อยสนธิ์ (2560) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร บริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริง แอนด์คอนสตรัคชัน จำกัด (มหาชน) (หน้า 6,11,13)
- ธีระยุทธ เมฆประสาท (2559) อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อ วัฒนธรรมองค์การ ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของประเทศญี่ปุ่นในประเทศไทย (หน้า 86) วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- พิชชาพร ดีชู, ชิน โสณ วิสิฐนิจิกิจา (2564) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ (หน้า 42, 48)
- มณฑิกานต์ สุขขวัญ, ประยงค์ มีใจซื่อ, สุภสิทธิ์ จารุพัฒน์หิรัญ, เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย (2560) อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันกับองค์กร ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา โรงแรมในจังหวัดภูเก็ต (หน้า 115) วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ยุทธพงษ์ สุขเพราะนา (2554) ความพึงพอใจของประชาชนต่อภารกิจของกรมทรัพยากรน้ำ กรณีศึกษาโครงการอนุรักษ์ฟื้นฟูแหล่งน้ำเริงไม้งาม (แก้มลิง) จังหวัดนครราชสีมา (หน้า 5 - 7) โครงการงานวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

- ยุภาวรรณ เพื่อกรรักษา, ศ.ดร.สิน พันธุ์พินิจ และ ดร.ทวีศักดิ์ พุฒสุชี (2552) ความผูกพันต่อองค์กรของ  
เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (หน้า 34) วารสารวิชาการ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต,  
วิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา, มหาวิทยาลัยทักษิณ
- รุ่งรวี ทรัพย์เกรียงไกร (2564) ความขัดแย้งในการทำงาน และความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจใน  
การลาออกจากงานของบุคลากรในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดราชบุรี (หน้า 18 - 22) วิทยานิพนธ์  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร
- สมจิตร จันท์เพ็ญ (2557) ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การ  
มหาชน) (หน้า 6, 8-9, 12-14) การศึกษางานวิชาการค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขา  
การบริหารพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สุทธิพงษ์ เกียรติวิชญ์ (2019) การพัฒนาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการสอนงานของผู้บริหารที่มี  
อิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยมีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและสมาชิก ความ  
ผูกพันของพนักงาน และความพึงพอใจในการทำงาน เป็นตัวแปรคั่นกลาง (หน้า 157), มหาวิทยาลัย  
ศิลปากร
- สุรเชษฐ์ เล็กสว่างค์, สวัสดิ์ เทียงธรรม (2556) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข  
กรณีศึกษา โรงพยาบาลจิตเวชนครราชสีมาราชชนครินทร์ (หน้า 29,31) วารสารสถาบันจิตเวช  
ศาสตร์สมเด็จพระยา, โรงพยาบาลจิตเวชนครราชสีมาราชชนครินทร์
- โสมย์สิริ มุลทองทิพย์ (2556) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา  
อำเภอท่ามะกา (หน้า 1, 9-10, 12, 14, 16-18) วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการ  
จัดการภาครัฐและภาคเอกชน, มหาวิทยาลัยศิลปากร
- อุทุมพร รุ่งเรือง (2555) ความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท  
อุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก (หน้า 10-14, 17-19) วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,  
สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- เอกศิษฐ์ เจริญธันยบูรณ์, ไพบุลย์ อาชารุ่งโรจน์ (2560) บุคลิกภาพ ทักษะ และภาวะผู้นำของหัวหน้าทีมที่มี  
ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร  
(หน้า 1606 ) วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหาวิทาลัยศรี  
นครินทรวิโรฒ

Cooper, Alfred M. (1958). **How to Supervise People**. New York: Mc Graw Hill.

Herberg, Frederick. (1996). **Work and the Nature of Man**. New York: The World Publishing.

Mowday, T.R.;& Lewicki.;& Minton, W. John. (1982). **Organizational Justice : The Search of Fairness  
in the Workplace**. New York : An Imprint of Macmillan.

Porter., L.W., R.M. Steers.; R.T. Mowday.; P.V. Boulian. (1974). **Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technician. Journal of Applied Psychology.**  
59 (3): 89 – 121

Porter.; L.W.,& R.M. Steers R.T. Mowday and P.V. Boulian. (1974). **Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technician. Journal of Applied Psychology.**  
59 : 603 – 609

Steer, Richard M. (1977, March). **Antecedents and Outcome of Organizational Commitment, Administrative Science Quarterly.** 22 (1): 46 – 56