

JOB SATISFACTION OF PERONNEL AT CHACHOENGSAO PROVINCIAL ADMINISTRATION OFFICE

Pornthep NAWAPAIBOON^{1*}

1 Graduate College of Management, Sripatum University, Thailand; pt.nawapaiboon@gmail.com
(Corresponding Author)

ARTICLE HISTORY

Received: 2 June 2023

Revised: 21 June 2023

Published: 3 July 2023

ABSTRACT

The purpose of this research was to study 1) to study the level of work per organization, quality of work life and random scoring level of Chachoengsao Province regulations, 2) to compare the job satisfaction of administrative personnel in Chachoengsao Province classified by personal factors and 3) to study the relationship of organizational commitment. Quality of work life and job satisfaction of the administrative personnel of Chachoengsao Province. The results of the research were as follows: 1) The results of the satisfaction analysis on the performance of administrative personnel in Chachoengsao Province, 10 aspects, classified by gender. education level and experience in the operation of personnel different There was no influence on the satisfaction of personnel governing Chachoengsao Province. different age divisions of personnel Influencing the satisfaction of the administrative personnel of Chachoengsao Province. statistically significant .05, 2) Quality of work life and commitment to the organization had a relationship with job satisfaction statistically significant .05 and such results can be interpreted as Personnel were satisfied with their work in the Chachoengsao Provincial Administration Office.

Keywords: Job Satisfaction, Quality of Work Life, Commitment to the Organization

CITATION INFORMATION: Nawapaiboon, P. (2023). Job Satisfaction of Personnel at Chachoengsao Provincial Administration Office. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(7), 73

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองจังหวัด ฉะเชิงเทรา

พรเทพ นวไพบูลย์^{1*}

1 วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม; pt.nawapaiboon@gmail.com (ผู้ประพันธ์
บรรณกิจ)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา 2) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทราจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา 10 ด้าน โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่แตกต่างกัน ไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของบุคลากรที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา ส่วนอายุของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของบุคลากรที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 และผลดังกล่าวสามารถตีความได้ว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา

คำสำคัญ: ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน, คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร

ข้อมูลการอ้างอิง: พรเทพ นวไพบูลย์. (2566). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(7), 73

บทนำ

ปัจจุบันการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ต่อองค์กรต่างๆ ทั้งในภาคธุรกิจ เอกชน หรือแม้กระทั่งในหน่วยงานราชการ เพราะไม่ว่าองค์กรจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในทิศทางใดย่อมต้องเกี่ยวข้องกับตัวบุคคลทั้งสิ้น ทรัพยากรมนุษย์จึงกลายเป็นส่วนสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร องค์กรจะประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการได้หรือไม่ จำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน หากไม่มีหรือมีตัวบุคคลที่ไม่มีคุณภาพจะทำให้การจัดการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น ย่อมดำเนินไปได้โดยยากยิ่ง (สมคิด บางโม, 2553)

ที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา อยู่ภายใต้สังกัดของกรมการปกครอง ถือเป็นหน่วยงานในการบริหารราชการส่วนภูมิภาค ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่จังหวัด กำกับดูแลและสนับสนุนการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอและที่ทำการปกครองกิ่งอำเภอ และ ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ดังนั้นที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทราจึงมีความจำเป็นต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายได้ทันเวลากำหนดได้อย่างถูกต้อง และมีคุณภาพ มีการคิดหาวิธีการ และเทคนิค เทคโนโลยีที่เหมาะสมเข้ามาช่วยเพิ่มผลงานและลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้วยทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า สร้างความพึงพอใจแก่ทุกฝ่าย โดยปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจนั้นเกิดจากหลายปัจจัยหลายอย่าง เช่น ความแตกต่างทางประชากรศาสตร์สภาพแวดล้อม เป้าหมายและค่านิยม โครงสร้าง เทคโนโลยี จิตสังคม การบริหารจัดการ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง และปัจจัยเหล่านี้ล้วนแล้วต้องประกอบด้วยปัจจัยย่อยๆ คือ ลักษณะงานที่ทำ สภาพแวดล้อม ความสัมพันธ์ในองค์กร ความต้องการส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา การควบคุมงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความรู้ ทักษะ ความสามารถของคน การพัฒนาเทคโนโลยีและการนำวัตถุดิบมาใช้ การจูงใจ นโยบายและเป้าหมายขององค์กร และการบริหารงานบุคคล จากข้อมูลข้างต้น ทำให้ผู้ทำวิจัยในฐานะเจ้าพนักงานปกครอง ซึ่งเป็นบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา” โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 2) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การทบทวนวรรณกรรม

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน คือผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งงานวิจัยของ ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยราชพฤกษ์ ประจำปีการศึกษา 2555 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานพร้อมทั้งเปรียบเทียบความพึงพอใจกับปัจจัยส่วนบุคคลในแต่ละด้าน และนำข้อมูลที่ได้เสนอเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรต่อไป (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544)

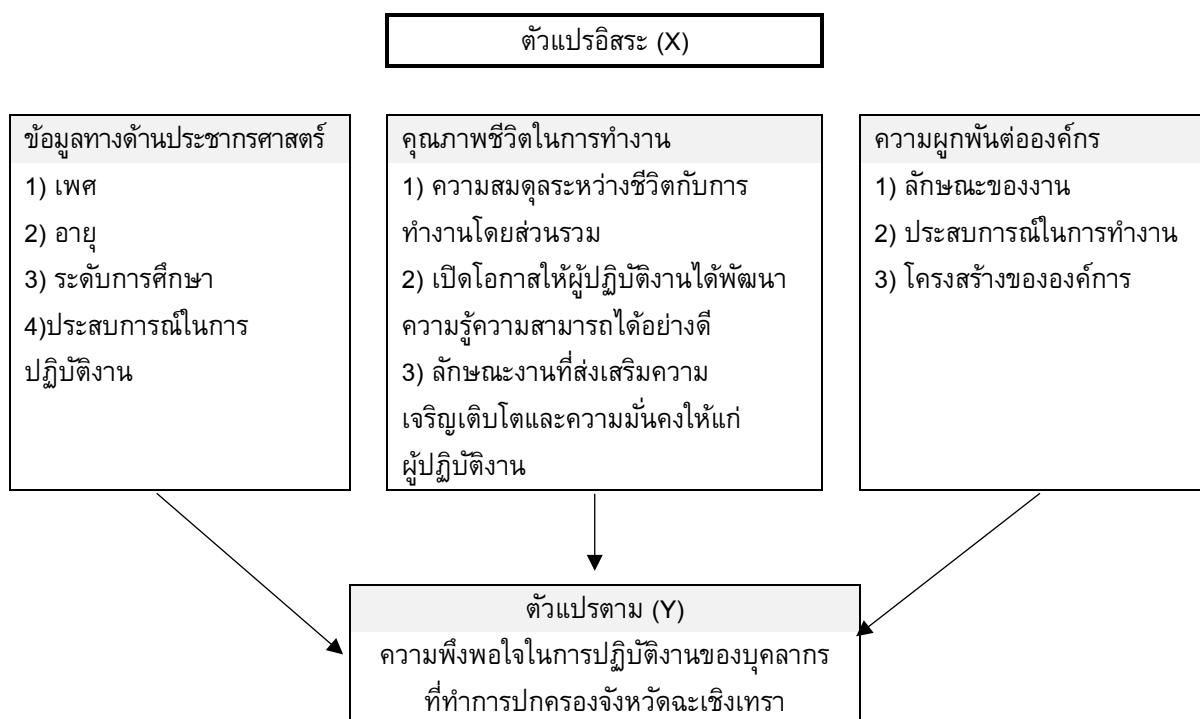
คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีความสุขในการทำงาน และมีสุขภาพจิตที่ดีที่พนักงานได้มา จากประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานและองค์กร (สรเรณีย์ เตชะบุรพา, 2545) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง (2553) ได้ทำการศึกษา

เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร วิทยาลัยราชพฤกษ์ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในองค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและ ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันโดยจำแนกปัจจัยส่วนบุคคล ส่งผลทำให้เกิดความแตกต่างกันในทุกหัวข้อ และยังพบอีกว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากร ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีความผูกพันทางใจต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และสมาชิกจะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมองค์กร (Buchanan, 1974) ซึ่งปัจจัยมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์กร 2) คุณลักษณะของงานและบทบาทในการทำงาน 3) ลักษณะส่วนบุคคล 4) ประสบการณ์ในงาน และทัศนคติที่มีต่อผู้ร่วมงาน (Steers and Porter, 1983) ซึ่งงานวิจัยของ กรกฎ เน้นหนา และ ปิยากร หวังมหาพร (2562) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลางกรมทรัพยากรน้ำบาดาล พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานการวิจัย

- 1) ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- 3) ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การสำรวจ (Survey) ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทราจำนวน 38 คน โดยใช้ประชากรทั้งหมดในการศึกษา ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เกณฑ์การให้คะแนนแบบ Likert Scale 5 ระดับ และมีการทดสอบความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) โดยรวมมีค่าตั้งแต่ .96 ขึ้นไปทุกด้าน ซึ่งถือว่าแบบสอบถาม

มีความน่าเชื่อถือ การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบายข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบอิสระการทดสอบค่าที (t-test) ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปร 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป (One-Way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 63) มีอายุระหว่าง 31-40 ปี (ร้อยละ 42) มีระดับการศึกษาอยู่ที่ระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 63) และมีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 4 ปี (ร้อยละ 76)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า (1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โดยภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.54$, $SD = 0.517$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.89$, $SD = 0.701$) รองลงมาคือ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้อย่างดี ($\bar{X} = 3.87$, $SD = 0.764$) ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.07$, $SD = 1.046$) และ (2) ความผูกพันต่อองค์กร พบว่า โดยภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.86$, $SD = 0.389$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.35$, $SD = 0.560$) รองลงมาคือ ด้านโครงสร้างขององค์กร ($\bar{X} = 4.34$, $SD = 0.536$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 2.36$, $SD = 0.978$)

ผลการทดสอบสมมติฐาน จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และบุคลากรที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จากตารางที่ 2 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในภาพรวม ซึ่งประกอบด้วย ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้อย่างดี และลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เฉลี่ยรวมทั้ง 3 ด้าน ($R = .415$, $Sig. = .000$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้อย่างดี ($R = .533$, $Sig. = .000$) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ($R = .419$, $Sig. = .000$) และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ($R = .401$, $Sig. = .002$)

จากตารางที่ 3 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ซึ่งประกอบด้วย ด้านลักษณะของงาน ด้านประสบการณ์ในการทำงาน และด้านโครงสร้างขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เฉลี่ยรวมทั้ง 3 ด้าน ($R = .408$, $Sig. = .000$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านลักษณะของงาน ($R = .415$, $Sig. = .000$) ด้านโครงสร้างขององค์กร ($R = .407$, $Sig. = .000$) และด้านประสบการณ์ในการทำงาน ($R = .404$, $Sig. = .002$)

ตารางที่ 1 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ข้อมูลทางด้านประชากรศาสตร์

ปัจจัยส่วนบุคคล	สถิติที่ใช้	ค่าสถิติ	Sig.
เพศ	t-test	1.253	.784
อายุ	F-test	2.784	.043*
ระดับการศึกษา	F-test	1.712	.150
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	F-test	0.466	.761

* $p < .05$

ตารางที่ 2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพในการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน		
	Pearson Correlation (R)	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	.401**	.002	ปานกลาง
เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้อย่างดี	.533**	.000	ปานกลาง
ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	.419**	.000	ปานกลาง
รวม	.415**	.000	ปานกลาง

** $p < .01$

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ความผูกพันต่อองค์กร	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน		
	Pearson Correlation (R)	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ด้านลักษณะของงาน	.415**	.000	ปานกลาง
ด้านประสบการณ์ในการทำงาน	.404**	.002	ต่ำ
ด้านโครงสร้างขององค์กร	.407**	.000	ปานกลาง
รวม	.408**	.000	ปานกลาง

** $p < .01$

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1) จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในภาพรวม ซึ่งประกอบด้วย ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้อย่างดี และลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลาง

(ณัฏฐา กริทธิณู, 2550) ฉะนั้นแล้วหากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีเงินเดือนที่ยุติธรรม มีสวัสดิการที่ดี และมีการวางแผนในการใช้ชีวิตที่ไม่ประมาท มีความรอบคอบ จะส่งผลดีต่อองค์กรและบุคลากรต่อไป จะเห็นได้ว่าการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญมาก เป็นประเด็นสำคัญประการหนึ่งที่องค์กรควรเสริมสร้างโดยวิธีการต่าง ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อันเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ประสิทธิภาพของงาน

2) จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ด้านลักษณะของงาน ด้านประสบการณ์ในการทำงาน และด้านโครงสร้างขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลาง (ฉัตรปาลิ อยู่เย็น, 2555) ความผูกพัน เป็นสิ่งที่ควรเกิดขึ้นในองค์กร หากองค์กรสามารถสร้างความรู้สึกผูกพันให้เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการให้ความสำคัญ โดยการผลักดันให้องค์กรจ่ายค่าตอบแทนหรือสวัสดิการต่าง ๆ ให้เพิ่มมากขึ้น ผู้บริหารต้องมีความยุติธรรมในการสนับสนุนและมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเที่ยงตรง มีเพื่อนร่วมงานที่ให้ความร่วมมือที่ดีในการปฏิบัติงาน อันจะนำมาซึ่งผลงานการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งบุคลากรควรมีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาความก้าวหน้า หากเกิดสิ่งเหล่านี้แล้ว ย่อมส่งผลให้องค์กรสามารถรักษานักงานให้อยู่กับองค์กรได้ในระยะยาว มีผลการปฏิบัติงานที่ดีได้รับความจงรักภักดีตอบสนองกลับมา หากบุคลากรเกิดความผูกพันจะมีส่วนช่วยส่งเสริมในการสรรหาบุคลากร โดยการเชิญชวนญาติพี่น้อง เพื่อนของตนเองให้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรนี้ องค์กรจึงต้องปรับปรุงพัฒนาการบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ ให้บุคลากรเกิดความมั่นใจยอมรับที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทราและต้องการเป็นสมาชิกเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดรวมกันของบุคลากรและที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

จากผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

- 1) จากผลการศึกษา เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าด้านความสำเร็จในการทำงานด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสถานที่การทำงาน เป็นประเด็นที่ได้รับความพึงพอใจในระดับปานกลาง ที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทราควรดำเนินการแก้ไขจุดบกพร่องและปรับปรุงการบริหารจัดการในด้านดังกล่าว ทั้งในเชิงของนโยบายและเชิงการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคตอันใกล้
- 2) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสำคัญที่จะทำให้บุคลากรยังคงอยู่กับที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทราและมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไปดังนั้นที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทราควรที่จะส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน มีค่าตอบแทนที่สามารถใช้จ่ายได้อย่างเพียงพอต่อการใช้ชีวิตประจำวัน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ หาแนวทางให้บุคลากรมองเห็นคุณค่าของการปฏิบัติงาน ณ ที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทราว่าเป็นสิ่งที่น่าภาคภูมิใจที่สุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) การวิจัยในครั้งต่อไปควรใช้การวิจัยเชิงคุณภาพร่วมด้วย หรือการสัมภาษณ์ร่วมประกอบการวิจัยด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
- 2) เนื่องจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องทัศนคติของตัวบุคคล มิใช่เป็นสิ่งที่ถาวรและสามารถมองเห็นได้ชัดเจน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อม ดังนั้นควรมีการวิจัยอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ต่อการวางแผนการบริหารงานบุคคล ให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานของที่ทำการปกครองจังหวัดให้บรรลุเป้าหมาย
- 3) ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรจะทำการศึกษาในภาคเอกชน หรือองค์กรธุรกิจอื่นๆ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาเปรียบเทียบกับสอดคล้องหรือแตกต่างกันอย่างไร

เอกสารอ้างอิง

- กรกฎ แนนหา และปิยากร หวังมหาพร. (2562). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลางกรมทรัพยากรน้ำบาดาล. *วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง*, 10, 109-124.
- ฉัตรปรี อยู่เย็น. (2555). แรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. *สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏธัญบุรี*.
- ณัฏฐา กรีหิรัญ. (2550). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินญาณิพนธ์. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.*
- ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี. (2555). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ประจำปีการศึกษา 2555. รายงานวิจัยทุนอุดหนุนการวิจัยจากวิทยาลัยราชพฤกษ์ปีการศึกษา 2555. วิทยาลัยราชพฤกษ์, นนทบุรี.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.
- เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง. (2553). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. วิทยาลัยราชพฤกษ์, นนทบุรี.*
- สมคิด บางโม. (2553). *องค์การและการจัดการ*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: บริษัท พิมพ์ดีการพิมพ์ จำกัด.
- สรโรทัย เตชะบุรพา. (2545). *การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทขนส่งสินค้าทางทะเล. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.*
- Buchanan, B. (1974). Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546.
- Steers, R. M. and Porter, L. W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2023 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).