

# รายงานการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการกรม ทรัพยากรน้ำ

## Factors Affecting Job Satisfaction of the Officials of the Department of Water Resources

นายพงษ์พันธุ์ สุรินทร์  
รหัสนักศึกษา 5914180131

### บทคัดย่อ

หัวข้อวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการกรมทรัพยากรน้ำ  
ชื่อผู้วิจัย นายพงษ์พันธุ์ สุรินทร์  
ชื่อปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
ปีการศึกษา 2560  
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยงค์ มีใจชื้อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการกรมทรัพยากรน้ำ โดยตระหนักถึงความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามลำดับ ในงานวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาผลกระทบของตัวแปรจำนวน 5 ตัวแปร คือ ผลตอบแทน เพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงาน ความก้าวหน้า และการกำกับดูแล ข้อมูลภาคสนามสำหรับการศึกษาครั้งนี้เก็บรวบรวมจากข้าราชการของกรมทรัพยากรน้ำ จำนวน 300 คน

เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลสถิติด้วยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเป็นพื้นฐานในการหาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแปรในกรอบแนวคิด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ พบว่า ข้าราชการกรมทรัพยากรน้ำมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง เมื่อพิจารณาผลในแต่ละด้านพบว่า ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจมาก รองลงมาคือ ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ปัจจัยด้านการกำกับดูแล ปัจจัยด้านความก้าวหน้า และปัจจัยด้านผลตอบแทน มีความพึงพอใจปานกลาง เมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ความสัมพันธ์รวมของตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวแปร เป็นความสัมพันธ์ที่เป็นจริงกับตัวแปรตาม คือความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถอธิบายความแปรผันของความพึงพอใจในการทำงานได้ประมาณร้อยละ 80 โดยตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการกรมทรัพยากรน้ำได้ดีที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้า ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านผลตอบแทน และปัจจัยด้านการกำกับดูแล ตามลำดับ

คำหลัก : ปัจจัย ความพึงพอใจ การทำงาน

## ABSTRACT

Research title	Factors Affecting Job Satisfaction of the Officials of the Department of Water Resources
Student's Name	Mr. Phongphan Surin
Degree Sought	Master of Business Administration
Academic Year	2017
Advisory Committee	Assistant Professor Dr. Prayong Meechaisue

The objective of this research was to study the factors affecting job satisfaction of the officials of the Department of Water Resources (DWR) focusing on the factors expected to impact the officials' job satisfaction which influences their performance efficiency. This study aimed to investigate the impact of five variables namely returns, co-workers, nature of work, growth opportunity and supervision. The field data was collected from 300 DWR's officials through questionnaires.

The data analysis technique used in this research was SPSS computer program. Statistical analysis was performed by using mean, standard deviation, and multiple regression analysis to find the correlation coefficient of the variables in the conceptual framework.

The result of the analysis indicated that DWR's officials had overall job satisfaction at moderate level. In consideration of each factor, it showed that co-workers affected job satisfaction of DWR's officials at high level, and nature of work, supervision, growth opportunity and returns factors affected at moderate level. In multiple regression analysis, the correlation coefficients of the five independent variables were found to be correlated with the dependent variable, job satisfaction, with approximately 80% variance. Factors that affected job satisfaction of DWR's officials, from the highest to the lowest levels, are growth opportunity, nature of work, co-workers, returns and supervision, respectively.

Key words: factor satisfaction job

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ระบบราชการไทยในอดีตเกิดขึ้นเพื่อทำหน้าที่ปกครองบริหารราชการ เป็นกลไกหลักในการวางแนวทางวางกรอบนโยบายและปฏิบัติตามนโยบาย จนมีคำกล่าวว่าเป็นประเทศไทยเป็นรัฐราชการ (Bureaucratic Polity) มีลักษณะการทำงานที่เป็นการปกครองบริหารใช้อำนาจในการสั่งการและใช้ทรัพยากร ดังนั้น ตัวข้าราชการเอง จึงมีอำนาจ มีเกียรติยศและศักดิ์ศรี จนเป็นที่นิยมของประชาชนที่จะให้ลูกหลานได้รับราชการ แต่ในปัจจุบันสภาพสังคมเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ทำให้ภาคราชการต้องมีการปรับตัว ทั้งบทบาท หน้าที่ โครงสร้าง งบประมาณ และการควบคุมตรวจสอบ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

ปัจจุบันระบบราชการไทยถูกวิพากษ์วิจารณ์ถึงประสิทธิภาพการบริหารงานอยู่เสมอ เมื่อเทียบกับภาคเอกชน การบริหารงานราชการที่ผ่านมาส่วนใหญ่ไม่มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทำให้ไม่สามารถวิเคราะห์ถึงความคุ้มค่าและผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน จึงทำให้มีการปฏิรูประบบราชการเพื่อแก้ปัญหาในด้านประสิทธิภาพของการให้บริการประชาชน อีกสาเหตุหนึ่งเกิดจากกำลังคนภาครัฐไม่มีคุณภาพและมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน ส่วนใหญ่ยังยึดติดกับการทำงานแบบเดิม ประกอบกับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ไม่เหมาะสม ข้าราชการจึงเป็นกลุ่มบุคคลที่มีรายได้และค่าตอบแทนค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับกลุ่มอื่นๆ ทั้งนี้ เนื่องจากภาคราชการเป็นองค์กรขนาดใหญ่ ทำให้การปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการทำได้ค่อนข้างลำบาก และต้องใช้งบประมาณเป็นจำนวนมาก ทำให้รายได้ของข้าราชการอยู่ในระดับต่ำและไม่สัมพันธ์กับภาวะค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้นอยู่ตลอดเวลา

ปัญหาทัศนคติและค่านิยมดั้งเดิม ระบบราชการให้ความสำคัญกับลำดับชั้นของการบังคับบัญชา ทำให้ข้าราชการไม่กล้าแสดงความคิดเห็น รวมทั้งต้องเคารพในระบบอาวุโส ทำให้ข้าราชการรุ่นใหม่ไม่สามารถแสดงศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มที่ จึงเป็นการไม่เปิดโอกาสให้มีการส่งเสริมคนเก่ง คนดี คนที่มีความรู้และความสามารถ ได้ใช้โอกาสในการแสดงศักยภาพการทำงานได้อย่างเต็มที่เท่าที่ควร ตลอดจนข้าราชการมักจะเคยชินกับระบบการรับคำสั่งและนำมาปฏิบัติมากกว่าที่จะคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ รวมทั้งขาดความกล้าหาญที่จะโต้แย้งเมื่อเห็นว่าคำสั่งนั้นไม่ถูกต้องหรือการปฏิบัติงานนั้นไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติ

จากการที่บริบทของภาคราชการมีการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้ข้าราชการจำเป็นต้องมีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการทำงาน ระบบการพัฒนาข้าราชการจึงเป็นกลไกที่สำคัญที่จะสนับสนุนให้ส่วนราชการมีบุคลากรคุณภาพสูง มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ หลังจากที่มีการปฏิรูประบบราชการในปี พ.ศ.2545 ที่มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมองค์กร และเสริมสร้างศักยภาพข้าราชการในการปฏิบัติงาน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 26 มกราคม พ.ศ. 2551 มีเจตนารมณ์สำคัญที่จะเปลี่ยนแปลงมุมมองต่อระบบบริหารข้าราชการ จากเดิมที่เน้นพัฒนาข้าราชการให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มาเป็นการให้ข้าราชการเป็นผู้รอบรู้ลึก และเป็นแรงผลักดันต่อความสำเร็จขององค์กร รวมทั้งให้ข้าราชการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นที่ประชาชนและผลสัมฤทธิ์ ซึ่งตัวข้าราชการเองจะต้องปรับเปลี่ยนบทบาท วิธีคิด และวิธีปฏิบัติงาน

กรมทรัพยากรน้ำ เป็นส่วนราชการที่จัดตั้งขึ้นภายหลังการปฏิรูประบบราชการในปี พ.ศ. 2545 ในฐานะหน่วยงานภาครัฐที่มีภารกิจหลักด้านการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำอย่างครบวงจร โดยมีวิสัยทัศน์ คือ "สังคมมีน้ำใช้ที่มั่นคง มีความสมดุลทางธรรมชาติอย่างยั่งยืน" การที่กรมทรัพยากรน้ำจะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยในการบริหารหลายอย่าง ประกอบด้วย คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการ ซึ่ง "คน" หรือ "ทรัพยากรมนุษย์" เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะสร้างสรรค์ให้งานมีความเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารจะต้องแน่ใจว่าบุคลากรควรจะต้องปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ได้ไม่เต็มที่ก็จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ส่งผลต่อประสิทธิผลซึ่งจะทำให้เกิดความล่าช้าและเกิดผลกระทบต่อความสำเร็จของงาน โครงสร้างอัตรากำลังของกรมทรัพยากรน้ำในปัจจุบันมีบุคลากรไม่เพียงพอกับภาระงานที่มีอยู่ ในบางหน่วยงานบุคลากรบางรายต้องปฏิบัติหน้าที่

มากกว่า 1 งาน จึงทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานได้ผลไม่เต็มที่ แต่อย่างไรก็ตามการที่บุคลากรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องอาศัยความร่วมมือและเสียสละในการทำงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ซึ่งความร่วมมือดังกล่าวอาจมีสาเหตุมาจากหลายประการ สาเหตุประการหนึ่ง คือ ความพึงพอใจในการทำงาน เพราะความพึงพอใจจะเป็นแรงผลักดันที่ทำให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความสมัครใจ เต็มใจในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ความพึงพอใจในการทำงานจึงนับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญ ผู้บริหารทุกระดับควรให้ความสนใจและนำมาเป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์และกำหนดแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการกรมทรัพยากรน้ำ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการกรมทรัพยากรน้ำ เพื่อต้องการทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน และมีผลมากน้อยเพียงไร เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ในการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในองค์การเพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

**วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของผลตอบแทนส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของลักษณะของงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน
4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการกำกับดูแลส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน
5. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความก้าวหน้าส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

#### **ขอบเขตของการวิจัย**

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาของตัวแปรในกรอบแนวคิดการวิจัยได้กำหนดตัวแปรหลักที่จะทำการศึกษา คือ 1) ความพึงพอใจในการทำงาน 2) ผลตอบแทน 3) เพื่อนร่วมงาน 4) ลักษณะของงาน 5) การกำกับดูแล 6) ความก้าวหน้า
2. ขอบเขตด้านพื้นที่ของประชากรที่จะศึกษาเป็นข้าราชการของกรมทรัพยากรน้ำ สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนกลาง และส่วนกลางในภูมิภาค (ข้อมูลจำนวนบุคลากร ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2561 มีจำนวน 1,177 คน) คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างประชากรโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 300 คน
3. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามด้วยแบบสอบถามที่เป็นข้อมูลเชิงปริมาณ ในช่วงระยะเวลาเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2561

#### **สมมติฐานของงานวิจัย**

- สมมติฐานที่ 1 ผลตอบแทนส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในทางบวก
- สมมติฐานที่ 2 เพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในทางบวก
- สมมติฐานที่ 3 ลักษณะของงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในทางบวก
- สมมติฐานที่ 4 การกำกับดูแลส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในทางบวก
- สมมติฐานที่ 5 ความก้าวหน้าส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในทางบวก

#### **นิยามคำศัพท์**

1. ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพอใจของบุคลากรที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ผลตอบแทน เพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงาน สายการกำกับดูแลจากผู้บังคับบัญชา และโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ

2. บุคลากร (Staff) ในที่นี้ หมายถึง ข้าราชการของกรมทรัพยากรน้ำ สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนกลาง และส่วนกลางในภูมิภาค

3. ผลตอบแทน (Rewards) หมายถึง รางวัลและผลตอบแทนต่างๆ ทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงินที่ให้แก่บุคลากร เพื่อเป็นค่าตอบแทนในการทำงาน และเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานอยากอยู่ทำงานให้กับองค์กร

4. เพื่อนร่วมงาน (Co-Works) ในที่นี้ หมายถึง ผู้ที่ร่วมทำงานในสถานที่ทำงานด้วยกันทั้งผู้บังคับบัญชาที่เหนือกว่า เพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับเดียวกัน และผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกน้องระดับล่างลงไป ที่สนับสนุน ให้ความร่วมมือในการทำงาน ติดต่อสื่อสารและประสานงาน รวมถึงการพบปะสังสรรค์ทั้งในด้านการงาน และด้านส่วนตัว

5. ลักษณะของงาน (Work-itself) หมายถึง งานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ตามตำแหน่งหรือตามผู้บังคับบัญชามอบหมาย

6. การกำกับดูแล (Supervision) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาที่เหนือกว่า ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ ใ้ใจชี้แนะการทำงานเป็นอย่างดี มีการพัฒนาบุคลากรตามความเหมาะสม มีความยุติธรรมต่อบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน รวมถึงการให้การยอมรับในการทำงานจากหัวหน้างาน

7. ความก้าวหน้า (Promotion) หมายถึง การได้รับการส่งเสริม สนับสนุน ให้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยผ่านการทดสอบ ประเมินผลการทำงาน และพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ด้วยความยุติธรรมและได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เสริมสร้างทักษะการทำงานที่เพิ่มขึ้น

### **ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

ผู้บริหารของกรมทรัพยากรน้ำ สามารถนำความรู้ที่ได้จากผลการศึกษาไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาปรับระบบวิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการให้รางวัลในรูปแบบอื่นๆ ที่ไม่ใช่ตัวเงิน การวางแผนการจัดอัตราค่าจ้างให้มีความเหมาะสมในการทำงานระหว่างบุคลากรด้วยกัน การสรรหาบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่ง การปรับปรุงระบบสายการบังคับบัญชาให้มีความเหมาะสม การปรับปรุงระบบการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของหน่วยงาน ให้เกิดความเหมาะสมและทำให้ได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพตรงกับสายงานมากยิ่งขึ้น

## **วิธีดำเนินการวิจัย**

### **รูปแบบและประเภทของงานวิจัย**

การวิจัยในครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เป็นการวิจัยที่เก็บรวบรวมข้อมูลเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการกรมทรัพยากรน้ำ เพื่อรวบรวมข้อมูลมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลสถิติด้วยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเป็นพื้นฐานในการหาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแปรในกรอบแนวคิด

### **ประเภทของข้อมูลและแหล่งที่มาของข้อมูล**

ข้อมูลที่น่ามาใช้เป็นข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ที่ได้จากการแจกแบบสอบถามเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการกรมทรัพยากรน้ำ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนกลาง และส่วนกลางในภูมิภาค และแบบสอบถามออนไลน์ โดยผู้วิจัยเก็บแบบสอบถาม จำนวน 300 ชุด

### **ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการของกรมทรัพยากรน้ำ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนกลาง และส่วนกลางในภูมิภาค รวมจำนวน 1,177 คน (ข้อมูลจำนวนบุคลากร ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2561)

## เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบปลายปิด (Close-End Question) เป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยแบบสอบถาม แบ่งเนื้อหาออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งระดับงาน อายุราชการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หน่วยงาน โดยลักษณะการตอบเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบประเมินค่า (Likert scale) เป็นมาตราวัด แบ่งเป็น 6 ด้าน มีคำถามจำนวน 45 ข้อ แบ่งได้ดังนี้ 1) ด้านผลตอบแทน 8 ข้อ 2) ด้านเพื่อนร่วมงาน 8 ข้อ 3) ด้านลักษณะของงาน 8 ข้อ 4) ด้านการกำกับดูแล 8 ข้อ 5) ด้านความก้าวหน้า 8 ข้อ 6) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม 5 ข้อ ซึ่งแบบสอบถามในส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของ Likert แปลผลระดับความคิดเห็น ดังนี้ (Best & Kahn, 1993) ระดับความเห็น 5 คือ เห็นด้วยมากที่สุด ระดับ 4 คือ เห็นด้วยมาก ระดับ 3 คือ เห็นด้วยปานกลาง ระดับ 2 คือ เห็นด้วยน้อย ระดับ 1 คือ เห็นด้วยน้อยที่สุด

## เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์เพื่อทดสอบหาสมมติฐานการวิจัยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ส่วน

แบบสอบถามส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งระดับงาน อายุราชการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หน่วยงาน

แบบสอบถามส่วนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการกรมทรัพยากรน้ำ ซึ่งแบ่งเป็น 6 ด้าน คือ 1) ด้านผลตอบแทน 2) ด้านเพื่อนร่วมงาน 3) ด้านลักษณะของงาน 4) ด้านการกำกับดูแล 5) ด้านความก้าวหน้า และ 6) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานโดยรวม โดยผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Best & Kahn, 1993) คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน สามารถอธิบายได้ดังนี้

### 1. สถิติเชิงพรรณนา

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้สถิติพื้นฐาน คือ ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของตัวอย่างประชากร จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งระดับงาน อายุราชการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หน่วยงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการกรมทรัพยากรน้ำ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลสถิติโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

### 2. สถิติเชิงอ้างอิง

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ใช้วิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการกรมทรัพยากรน้ำ ถ้าหากพบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ก็จะนำไปหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามอีกครั้งหนึ่งว่ามีความสัมพันธ์ไปในทิศทางใดและมีความสัมพันธ์กันมากน้อยแค่ไหน โดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson's correlation coefficient)

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง  $-1 \leq r \leq 1$  ดังนี้

ค่า  $r$  เป็นลบ แสดงว่า  $x$  และ  $y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม

ค่า  $r$  เป็นบวก แสดงว่า  $x$  และ  $y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ค่า  $r$  มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่า  $x$  และ  $y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์มาก

ค่า  $r$  มีค่าเข้าใกล้ -1 แสดงว่า  $x$  และ  $y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์มาก

ค่า  $r$  มีค่าเท่ากับ 0 แสดงว่า  $x$  และ  $y$  ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

ค่า  $r$  มีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่า  $x$  และ  $y$  มีความสัมพันธ์กันน้อย

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) หากมีค่า 1.00 - 0.81 หมายความว่า มีความสัมพันธ์สูงมาก ค่า 0.80 - 0.61 หมายความว่า มีความสัมพันธ์สูง ค่า 0.60 - 0.41 หมายความว่า มีความสัมพันธ์ปานกลาง ค่า 0.40 - 0.21 หมายความว่า มีความสัมพันธ์ต่ำ ค่า 0.20 - 0.01 หมายความว่า มีความสัมพันธ์ต่ำมาก และค่า 0.00 หมายความว่า ไม่มีความสัมพันธ์เลย

## ผลการวิจัย

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งระดับงาน อายุราชการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หน่วยงาน ของข้าราชการกรมทรัพยากรน้ำ โดยนำข้อมูลมาหาค่าร้อยละ (Percentage) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 300 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 64.00 มีช่วงอายุ 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.67 ระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 58.00 มีระดับตำแหน่งงานเป็นข้าราชการระดับปฏิบัติการ/ปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 53.33 อายุราชการน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.00 และมีรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 46.00 และเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนกลาง คิดเป็นร้อยละ 71.33 แสดงว่า ผลการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการกรมทรัพยากรน้ำ ส่วนใหญ่เป็นเพศชายที่มีช่วงอายุ 31 - 40 ปีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี มีระดับตำแหน่งงานเป็นข้าราชการระดับปฏิบัติการ/ปฏิบัติงาน อายุราชการน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 25,000 บาท และเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนกลาง

### ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพอใจในการทำงานของข้าราชการกรมทรัพยากรน้ำ แบ่งเป็น 6 ด้าน โดยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามตามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ตัวเลือก หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach's alpha coefficient) โดยมีค่าเชื่อมั่นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

- 1) แบบวัดด้านผลตอบแทน จำนวน 8 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8947
- 2) แบบวัดด้านเพื่อนร่วมงาน จำนวน 8 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8857
- 3) แบบวัดด้านลักษณะของงาน จำนวน 8 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9171
- 4) แบบวัดด้านการกำกับดูแล จำนวน 8 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9582
- 5) แบบวัดด้านความก้าวหน้า จำนวน 8 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8948
- 6) แบบวัดปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม จำนวน 5 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ

0.8600

### สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานด้านผลตอบแทน จากผลการวิจัยพบว่า ผลสรุปรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานด้านผลตอบแทน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.90 เมื่อพิจารณาผลในแต่ละด้าน พบว่า ผู้ที่พอใจกับสวัสดิการการรักษาพยาบาลและค่าเล่าเรียนบุตร มีความพึงพอใจในระดับสูงสุด ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ย 3.07

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงาน จากผลการวิจัยพบว่า ผลสรุปรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ย 3.42 เมื่อพิจารณาผลในแต่ละด้านพบว่า การปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีความพึงพอใจสูงสุด ความคิดเห็นอยู่ในระดับพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ย 3.62

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะของงาน จากผลการวิจัยพบว่า ผลสรุปรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะของงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.38 เมื่อพิจารณาผลในแต่ละด้านพบว่า การได้มีส่วนร่วมเสนอแนะ แสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจสูงสุด ความคิดเห็นอยู่ในระดับพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ย 3.44

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานด้านการกำกับดูแล จากผลการวิจัยพบว่า ผลสรุปรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานด้านการกำกับดูแล มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.33 เมื่อพิจารณาผลในแต่ละด้านพบว่า หัวหน้างานที่มีความใกล้ชิด และให้ความเป็นกันเอง มีความพึงพอใจสูงสุด ความคิดเห็นอยู่ในระดับพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ย 3.51

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้า จากผลการวิจัยพบว่า ผลสรุปรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.12 เมื่อพิจารณาผลในแต่ละด้านพบว่า การที่หน่วยงานมีการส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะต่างๆ อยู่เสมอ มีความพึงพอใจสูงสุด ความคิดเห็นอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.40

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม จากผลการวิจัยพบว่า ผลสรุปรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.31 เมื่อพิจารณาผลในแต่ละด้านพบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความพึงพอใจสูงสุด ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.51

### สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์พบว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ จำนวน 5 ตัวแปร คือ ปัจจัยด้านผลตอบแทน ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ปัจจัยด้านการกำกับดูแล และปัจจัยด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามคือ ความพึงพอใจในการทำงาน ตรงตามสมมติฐานการวิจัยทุกประการ เป็นไปตามทฤษฎีปัจจัยคู่ของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg, 1959 อ้างถึงใน ภิทธิญา แก้วดีป, 2551) ทั้งในส่วนของปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ซึ่งเป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง และเป็นปัจจัยที่จูงใจบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ไม่ใช่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง แต่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจแต่สามารถทำให้บุคลากรพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่จะปฏิบัติงานได้ สอดคล้องกับผลการศึกษากิลเมอร์ (Gilmer, 1966 อ้างถึงใน พระมหาพิเชษ พลสวัสดิ์, 2544) ได้จำแนกองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ 10 ประการ และแนวคิดของกิสเซลลี (Ghiselli,



1955) กล่าวถึง องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของคนในองค์กรไว้ 5 ประการ ที่ทำให้มนุษย์มีความต้องการเกิดแรงกระตุ้นหรือแรงขับเคลื่อนในร่างกายและแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือเพื่อให้ได้สิ่งล่อใจหรือสิ่งจูงใจนั่นเอง

เมื่อพิจารณาถึงความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการกรมทรัพย์สินทางปัญญา พบว่าข้าราชการมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง เมื่อพิจารณาผลในแต่ละด้านพบว่า ปัจจัยด้านเรื่องลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ปัจจัยด้านการกำกับดูแล ปัจจัยด้านความก้าวหน้า และปัจจัยด้านผลตอบแทน ตามลำดับ สามารถสรุปผลได้ดังนี้

#### **ความพึงพอใจในการทำงานด้านผลตอบแทน**

ผลการวิจัยพบว่า ผลสรุปรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานด้านผลตอบแทน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง โดยมีประเด็นสำคัญคือ ผู้ที่พอใจกับสวัสดิการการรักษาพยาบาลและค่าเล่าเรียนบุตร มีความพึงพอใจในระดับสูงสุด มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ พึงพอใจมาก ซึ่งหมายความว่า ข้าราชการมีความรู้สึกว่าการทำอยู่มีความน่าสนใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาดา บัตถนันทน์ (2546, หน้า 44) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนการทำงานกับความตั้งใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการอัยการ หลังการประกาศใช้พระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งข้าราชการอัยการ พ.ศ. 2544 พบว่า ผลตอบแทนจากการทำงานในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลธิชา รัมพณีนิล (2553, หน้า 117) ที่ศึกษาเรื่อง ผลกระทบที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานของนักบัญชีบริษัทในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า การมีผลตอบแทนโดยรวม ด้านผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และด้านผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากผลตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ต้องมีการได้มอบให้พนักงานเพื่อเป็นการตอบแทนในความตั้งใจการทำงานงาน อย่างเต็มความสามารถ ผลตอบแทนที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบกับตำแหน่งงาน สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานได้

#### **ความพึงพอใจในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงาน**

ผลการวิจัยพบว่า ผลสรุปรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับพึงพอใจมาก โดยมีประเด็นที่สำคัญ คือ การปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีความพึงพอใจสูงสุด ความคิดเห็นอยู่ในระดับพึงพอใจมาก ซึ่งหมายความว่า ข้าราชการมีความรู้สึกว่าการทำอยู่นั้นสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นางสาวดลนภา ตีบุปผา (2555, หน้า 65) พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุสุมา พูลเฉลิม (2556, หน้า 105) ที่ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการใช้เวลาว่างในที่ทำงานและสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากร พบว่า สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เป็นเพราะบุคลากรที่ทำงานอยู่ในหน่วยงานเดียวกัน ต้องมีการติดต่อสื่อสารสัมพันธ์กันถ้าบุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันแล้ว ย่อมนำมาซึ่งความสงบสุขภายในหน่วยงาน มีความรักใคร่ปรองดองและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งเรื่องงานและชีวิตส่วนตัว

#### **ความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงาน**

ผลการวิจัยพบว่า ผลสรุปรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะของงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง โดยมีประเด็นที่สำคัญ คือ การได้มีส่วนร่วมเสนอแนะ แสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจสูงสุด ความคิดเห็นอยู่ในระดับพึงพอใจมาก ซึ่งหมายความว่า ข้าราชการมีความรู้สึกว่าการทำอยู่นั้น ได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะ และสามารถแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริวรรณ ทิพย์ปัทมาศ (2549, หน้า 101) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงานกับความผูกพัน

ต่อองค์การของพนักงาน : กรณีศึกษาพนักงานในโรงแรมหัวหินแกรนด์ แอนด์ พลาซ่า พบว่า ภาพรวมประชากรของ โรงแรมหัวหินแกรนด์ แอนด์ พลาซ่า มีระดับของลักษณะของงานอยู่ในระดับกลาง ซึ่งประกอบด้วย ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ด้านมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านผลป้อนกลับของงาน ด้านความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า โดยเฉพาะด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นรุตม์ พระประสิทธิ์ (2554, หน้า 65, 73) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน ความพึงพอใจในการตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางจิตใจตามทฤษฎีการกำหนดด้วยตนเอง และความผูกพันในงาน: กรณีศึกษาบริษัท กลุ่มธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ พบว่า คุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน และคุณลักษณะของงานของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นลินี เกิดประสงค์ (2547, หน้า 84) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน ความฉลาดทางอารมณ์ กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ศูนย์สุขภาพชุมชน ภาคเหนือตอนล่าง พบว่า การรับรู้คุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่า เมื่อมีการรับรู้คุณลักษณะของงานสูงจะส่งผลให้ความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้นด้วย เมื่อการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะงานหรือลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่มีลักษณะงานที่ดี ทำให้เกิดความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ทำงานได้อย่างเต็มความสามารถและศักยภาพของตนเอง

#### **ความพึงพอใจในการทำงานด้านการกำกับดูแล**

ผลการวิจัยพบว่า ผลสรุปรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานด้านการกำกับดูแล มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง โดยมีประเด็นที่สำคัญ พบว่า หัวหน้างานที่มีความใกล้ชิด และให้ความเป็นกันเอง มีความพึงพอใจสูงสุด ความคิดเห็นอยู่ในระดับพึงพอใจมาก ซึ่งหมายความว่า ข้าราชการมีความรู้สึกพึงพอใจกับผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานที่มีความใกล้ชิด และให้ความเป็นกันเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลือชา เสถียรวิโรภาพ (2550, หน้า 63) ที่ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำกับความพึงพอใจในงานของผู้ใต้บังคับบัญชา: ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบล 6 แห่ง ในเขตอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ที่พบว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กาญจนพร อินตาวงศ์ (2552, หน้า 76) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการจัดการความขัดแย้งของบังคับบัญชาและความไว้วางใจต่อผู้บังคับบัญชากับความพึงพอใจต่อการบังคับบัญชา พบว่า ความไว้วางใจต่อผู้บังคับบัญชาจัดได้ว่ามีความสำคัญกับผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับงานในทางบวกของผู้ใต้บังคับบัญชา อาทิ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การ ความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา

#### **ความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้า**

ผลการวิจัยพบว่า ผลสรุปรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง โดยมีประเด็นที่สำคัญ คือ การที่หน่วยงานมีการส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะต่างๆ อยู่เสมอ มีความพึงพอใจสูงสุด ความคิดเห็นอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง ซึ่งหมายความว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจจากการที่หน่วยงานมีการส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าจากการพัฒนาความรู้ ทักษะต่างๆ อยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพิมพา วัฒนสังข์โสภณ (2548 หน้า 117) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความก้าวหน้าในอาชีพกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนกลางในภูมิภาคเขต 1 (ภาคใต้) จังหวัดเพชรบุรีและฝ่ายปฏิบัติการเครือข่าย (เขต 1 ภาค 4) พบว่า การรับรู้ความก้าวหน้าในอาชีพด้านการได้รับการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรม ประชุม สัมมนาและดูงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธิดา เข้มทอง (2559 หน้า 117) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานกับความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า ผลการศึกษาความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน

## ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

### ความพึงพอใจในการทำงานด้านผลตอบแทน

ผลการวิจัยพบว่า ผลสรุปรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานด้านผลตอบแทน มีประเด็นที่สำคัญ คือ สวัสดิการการรักษาพยาบาลและค่าเล่าเรียนบุตร และหน่วยงานจัดสวัสดิการและผลประโยชน์ให้ได้อย่างทั่วถึง ดังนั้น หน่วยงานจึงควรพิจารณาให้ความสำคัญในการจัดสรรเงินสวัสดิการสำหรับการรักษาพยาบาลและค่าเล่าเรียนบุตร นอกเหนือจากสิทธิที่ได้รับจากทางราชการ เช่น เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรที่มอบให้เป็นการทั่วไปโดยมิได้เลือกปฏิบัติ เพื่อเป็นการส่งเสริมคุณภาพการศึกษานักเรียน โดยใช้เงินจากกองทุนสวัสดิการของกรมทรัพยากรน้ำ และจัดหาสวัสดิการที่ส่งเสริมด้านสุขภาพ เช่น ส่วนลดการทำประกันภัยสุขภาพกลุ่มหรือส่วนบุคคล เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลในส่วนที่ไม่สามารถเบิกจากทางราชการได้ เพื่อเป็นการบรรเทาความเดือดร้อน และเป็นการยกระดับความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น และเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับข้าราชการที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผล ตลอดจนจูงใจให้สามารถรักษานักวิชาการให้อยู่ในระบบราชการต่อไป ลดอัตราการโอนย้ายลาออก และยังทำให้เกิดความผูกพันกับหน่วยงานมากยิ่งขึ้น

### ความพึงพอใจในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงาน

ผลการวิจัยพบว่า ผลสรุปรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงาน มีประเด็นที่สำคัญ คือ การปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี และการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหา ดังนั้น หน่วยงานจึงควรสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี อันจะเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันเอง โดยจัดส่งเสริมให้บุคลากรของหน่วยงานมีกิจกรรมที่ทำร่วมกัน เพื่อเปิดโอกาสให้ได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เช่น การจัดให้มีการแข่งขันกีฬาประจำปี การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ในโอกาสวันสำคัญต่างๆ การจัดทำทัศนศึกษา การจัดกิจกรรมมวยปล้ำแรลลี่ การจัดกิจกรรมจิตอาสา การจัดกิจกรรมพัฒนาทีมงาน เพื่อสร้างความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน เมื่อบุคลากรมีความผูกพันกันแล้ว ก็สามารถลดโอกาสที่จะเกิดความขัดแย้งระหว่างกันในช่วงการปฏิบัติงานได้

### ความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะของงาน

ผลการวิจัยพบว่า ผลสรุปรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะของงาน มีประเด็นที่สำคัญ คือ การได้มีส่วนร่วมเสนอแนะ แสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน และงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม ดังนั้น ผู้บริหารควรมีนโยบายให้ผู้บังคับบัญชาในระดับต่างๆ เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นของตนเองต่อการปฏิบัติงานในโอกาสต่างๆ ตามความเหมาะสม ผู้บังคับบัญชาต้องตั้งใจรับฟังด้วยความเต็มใจเปิดใจและปราศจากอคติ เพราะนอกจากจะเป็นการสร้าง ความพึงพอใจในการทำงานให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานแล้วนั้น ยังจะเป็นการเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้สามารถแสดงศักยภาพของตนเอง และสามารถนำความรู้ของคนที่มีความสามารถมาใช้ในการทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ และหน่วยงานต้องมีแผนการจัดสรรกรอบอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับปริมาณของงาน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาปริมาณงานที่รับผิดชอบมากเกินไปจนเกินความสามารถที่เจ้าหน้าที่จะสามารถทำได้ ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความเหนื่อยล้า จนไม่อยากทำงานต่อได้ ซึ่งอาจจะส่งผลต่อความสำเร็จของงาน

### ความพึงพอใจในการทำงานด้านการกำกับดูแล

ผลการวิจัยพบว่า ผลสรุปรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานด้านการกำกับดูแล มีประเด็นที่สำคัญ คือ การที่หัวหน้างานมีความใกล้ชิดและให้ความเป็นกันเอง และเมื่อมีปัญหา หัวหน้างาน เต็มใจช่วยเหลือและช่วยแก้ไขปัญหาให้ ดังนั้น ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมองค์การในเรื่องของการกำกับดูแล ให้บุคลากรในหน่วยงานดูแลกันเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน สร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบพี่น้อง เน้นสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม ใช้วิธีการสอนงานจากรุ่นพี่สู่รุ่นน้อง โดยใช้ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) กำหนดให้บุคลากรที่มีอาวุโส หรือหัวหน้างานเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ วิธีการทำงาน ให้กับบุคลากรที่เพิ่งได้รับการบรรจุใหม่ และหากเกิดปัญหาในการทำงานขึ้น บุคลากรที่มีอาวุโส หรือหัวหน้างาน ก็ควรที่จะสามารถให้คำปรึกษาและช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้ด้วยความเต็มใจ เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

### ความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้า

ผลการวิจัยพบว่า ผลสรุปรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้า มีประเด็นที่สำคัญ คือ หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะต่างๆ อยู่เสมอ และความพอใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน ดังนั้น หน่วยงานควรให้ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรภาพรวมในระยะยาวของหน่วยงานอย่างเป็นระบบ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะเพิ่มประสิทธิภาพ ทักษะและความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับ ทุกสายอาชีพ ให้เป็นบุคลากรที่มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และควรกำหนดให้บุคลากรทุกคนจะต้องได้รับการพัฒนาด้วยการเข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่า ปีละ 1-2 ครั้ง โดยอาจจะเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานเป็นผู้จัดเอง หรือส่งไปฝึกอบรมยังหน่วยงานภายนอก ทั้งนี้ จะต้องได้รับการพัฒนาให้ครอบคลุมในทุกๆ ด้าน เพื่อที่จะสามารถนำความรู้ ทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงควรมีการจัดวางบุคลากรที่มีคุณสมบัติและความเหมาะสมกับตำแหน่ง เพื่อให้สามารถเติบโตหรือเลื่อนไปดำรงตำแหน่งในระดับสูงได้ ซึ่งเป็นการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ โดยบุคลากรแต่ละคนจะต้องมีการวางแผนพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูง มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นกรณีศึกษาของข้าราชการกรมทรัพยากรน้ำ ที่ทำงานอยู่ในส่วนกลางและส่วนกลางในภูมิภาค หากมีผู้ที่สนใจต้องการผลการศึกษาค้นคว้าความพึงพอใจในการทำงานของกลุ่มเป้าหมายที่ไม่ได้เป็นข้าราชการแต่ทำงานอยู่ในกรมทรัพยากรน้ำ เช่น ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานจ้างเหมาบริการ เพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาค้นคว้าที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานขององค์กร หรือหากต้องการศึกษาข้าราชการกลุ่มอื่นๆ เพื่อให้มีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น ควรมีการทำวิจัยกับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นข้าราชการในสังกัดส่วนราชการอื่นเพิ่มเติม

2. การวิจัยครั้งนี้ได้ละเอียดที่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรบางตัว ดังนั้น การวิจัยในครั้งต่อไปที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการกรมทรัพยากรน้ำอีก ควรมีการศึกษาถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับตัวแปรอื่นๆ หรือข้อมูลส่วนบุคคลด้านประชากรศาสตร์อื่นๆ ว่ามีความสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงใดและเป็นไปในทิศทางใด ก็จะทำให้งานวิจัยครบถ้วนสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

3. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มเติม เช่น ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านการให้ความยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว หรือปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน เพื่อให้ทราบข้อมูลที่สมบูรณ์มากยิ่งขึ้นก็จะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาองค์การต่อไปได้

4. วัฒนธรรมองค์การในการทำงานในแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน จึงมีผลให้คะแนนความคิดเห็นของข้าราชการต่อตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน มีความแตกต่างกันหากต้องการศึกษาอย่างละเอียดแล้ว ผู้ที่สนใจอาจจะทำการศึกษาเฉพาะในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง ก็จะทำให้ได้ผลการวิจัยที่แม่นยำมากยิ่งขึ้น

5. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเพิ่มเติมควบคู่ไปกับการศึกษาเชิงปริมาณ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ เพื่อให้ได้รายละเอียดของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) และสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อให้การศึกษามีเนื้อหาที่สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

## กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยการให้ความช่วยเหลือจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยงค์ มีใจชื้อ ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่กรุณาให้คำปรึกษาและแก้ไขข้อบกพร่อง และนางสาวรัชฎาพร สุวรรณลาภ และนางสาวจิตติพร พยุงวงศ์ ที่ให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการทำวิจัยครั้งนี้ และบุคลากรของกรมทรัพยากรน้ำที่ร่วมตอบแบบสอบถาม

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณและน้อมรำลึกถึงความปรารถนาดีของทุกท่าน และมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่เปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าเข้ารับการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา และได้มีโอกาสศึกษาเรียนรู้ และหาประสบการณ์ในชีวิตเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเป็นส่วนสำคัญทำให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์

## เอกสารอ้างอิง

กาญจนพร อินตาวงศ์. 2552. ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการจัดการความขัดแย้งของผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจต่อผู้บังคับบัญชากับความพึงพอใจต่อการบังคับบัญชา. การค้นคว้าแบบอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

กุสุมา พูลเฉลิม. 2556. พฤติกรรมใช้เวลาว่างในที่ทำงานและสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

ชลธิชา รัมพณีนิล. 2553. ผลกระทบที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานของนักบัญชีบริษัทในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญญัตินิติศาสตร์ คณะการบัญชีและการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ชำนาญ พุทธคุณเมตตา. 2546. ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงงานชุบเคลือบโลหะจังหวัดราชบุรี. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป, สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

เขาวลิต ยิ่งแน่น. 2549. การกำกับดูแลและตรวจสอบการปฏิบัติราชการของผู้บริหารเทศบาล. วิทยานิพนธ์นิติศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ดลนภา ดีบุปผา. 2555. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์การ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัท เอบี ฟู้ด จังหวัดสมุทรปราการ. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ธวัชชัย ไชยวงศ์. 2548. องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของพนักงาน บริษัท อายโนะโมะโต้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- นรุตม์ พรประสิทธิ์. 2554. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานความพึงพอใจในการตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางจิตใจตามทฤษฎีการกำหนดด้วยตัวเองและความผูกพันในงาน: กรณีศึกษาบริษัทกลุ่มธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์. งานวิจัยศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นฤมล นิราทร. 2550. รายงานนอกระบบและนัยต่อรัฐสวัสดิการ. การสัมมนาวิชาการประจำปี 2550 เรื่องจะแก้ไขปัญหาความยากจนกันอย่างไร: แข่งขัน แจกจ่าย หรือสวัสดิการ กลุ่มที่ 3 การต่อสู้กับความยากจนด้วยระบบรัฐสวัสดิการ. 10-11 พฤศจิกายน 2550 หน้า 10-15. กรุงเทพฯ: กรุงเทพฯ มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- นลินี เกิดประสงค์. 2547. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน ความฉลาดทางอารมณ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ศูนย์สุขภาพชุมชน ภาคเหนือตอนล่าง. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประจวบศักดิ์ อารมณ. 2542. บทบาทของอำเภอในการกำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบล. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปิยะราช เตชะสืป. 2557. ต้นทุนและผลตอบแทนของการลงทุนโดยการปลูกผักกูดช่วยปลอดสารพิษเพื่อการค้าในจังหวัดลำปาง. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- พระมหาพิเชษ พลสวัสดิ์. 2544. ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยสงฆ์: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัยในวิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมสงเคราะห์เพื่อการพัฒนา, สถาบันราชภัฏเลย.
- ภิทรินญา แก้วดีป. 2551. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอด่าน จังหวัดเชียงใหม่. การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- วิภาดา บัตถนันทน์. 2546. ความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนการทำงานกับความตั้งใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการอัยการหลังการประกาศใช้พระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งข้าราชการอัยการ พ.ศ. 2544. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป, สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ศิริวรรณ ทิพย์ปรีกมาศ. 2549. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน: กรณีศึกษาพนักงานในโรงแรมหัวหิน แกรนด์ แอนด์ พลาซ่า. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- สุธิดา เข้มทอง. 2559. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาทรัพยากรบุคคล, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุนทรีย์ สำเภาทอง. 2554. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในระบบบริหารงานกับการรับรู้ความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย: กรณีศึกษาพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- สุพิมพา วัฒนสังขโสภณ. 2548. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความก้าวหน้าในอาชีพกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนกลางในภูมิภาคเขต 1 (ภาคใต้) จังหวัดเพชรบุรีและฝ่ายปฏิบัติการเครือข่าย (เขต 1

ภาค 4). สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

อนงค์นุช คุณวงษา. 2559. ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมกรรมการปรับตัวทางอาชีพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน: ปัญหา อุปสรรคและความต้องการเพื่อส่งเสริมการปรับตัวทางอาชีพ. ปรินญาณิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ณัฐนันท์ รัตนเจริญ และประณต นันทิยะกุล. (2558, พฤษภาคม-สิงหาคม). การพัฒนาเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์สู่ความเป็นมืออาชีพ, วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย. ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. ปีที่ 5 (ฉบับที่ 2): 38.

เสนาะ ตีเยาว์. 2554. หลักการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Applewhite, P.B. 1965. Organization Behavior Englewood Cliffs. New York: Prentice Hall.

Cooper, A.M. 1958. How to supervise people. New York: McGraw Hill Book.

Ghiselli and Edwin.E. 1955. Personnel and Industrial Psychology. Second edition. New York: McGraw Hill.

Morgeson, F.P. and Humphrey, S.E. 2006. The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and Validating a Comprehensive Measure for Assessing Job design and the Nature of Work. Journal of Applied Psychology, 91. p. 1321-1339.

Muchinsky, Psul M. 1983. Psychology Applied to work. Illinois: The Dorsey Press.

Schultz, D.P. and Schultz, S.E. 1998. Psychology and Work to Day: An Introduction to Industrial and Organization Psychology. New York: Macmilan.

Taro Yamane. 1973. Statistic: An Introduction Analysis. Third edition. New York: Harper and Row Publication.

Werther, W.B. and Davis, K. 1993. Human Resources and Personnel Management. Fourth edition. New York: McGraw-Hill.

Wolman, B.B. 1973. Dictionary of Behavioral Science. London: Litton Educational.

Yoder, Date and Other. 1958. Handbook of Personality. Second edition. New York: Harper and Row.

ราชบัณฑิตยสถาน. 2546. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน 2554. ระบบค้นหาคำศัพท์ (Online). <http://royin.go.th/dictionary>, 17 มกราคม 2561.

Punyatida. 2015. ทฤษฎีระบบราชการ Bureaucracy (Online). <http://punyatida.blogspot.com/2015/02/max-weber.html>, 25 มกราคม 2561.