

**ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรที่ปฏิบัติงาน
ในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดฉะเชิงเทรา**

**FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PUBLIC
SERVANT AND PERSONNEL OPERATING IN THE OFFICE OF PROVINCIAL
ADMINISTRATION ORGANIZATION OF CHACHOENGSAO PROVINCE**

กันติพิชญ์ นนท์จิรพัทธ์^{1*} และ จิราพร ระโหฐาน¹
Kantipitch Nongerapat^{1*} and Jiraporn Rahothan¹

¹สังกัด หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี
kongpop_8425@hotmail.com*

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดฉะเชิงเทรา 2) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจของข้าราชการและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดฉะเชิงเทรา 3) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการธำรงรักษาของข้าราชการและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดฉะเชิงเทรา 4) เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดฉะเชิงเทรา 5) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจว่ามีผลแตกต่างกันต่อความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือข้าราชการและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 155 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วน 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบค่าที เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD และสมการถดถอย

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยแรงจูงใจได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ และความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ปัจจัยการธำรงรักษาได้แก่ นโยบายและการบริหาร ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน และความปลอดภัยและความมั่นคง อยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก 4) ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามสถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดฉะเชิงเทรา มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน 5) ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยการธำรงรักษา ด้านนโยบายและการบริหาร ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน และความปลอดภัยและความมั่นคง มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยการธำรงรักษา ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

The research objectives were to 1) To find out level of engagement of public servant and personnel operating in the office of provincial administration organization of Chachoengsao province 2) To find out level of motivation of public servant and personnel operating in the office of provincial administration organization of Chachoengsao province. 3) To find out level of maintenance factor of public servant and personnel operating in the office of provincial administration organization of Chachoengsao province. 4) To find out personal factors affecting organizational commitment of public servant and personnel operating in the office of provincial administration organization of Chachoengsao province. 5) To find out level of motivation affecting the organizational commitment. The samples were 155 public servants and personnel operating in the office of provincial administration organization of Chachoengsao province. The research instrument was used as 5-point scales questionnaire. Statistics used for analyzing the data were frequency, percentage, mean, standard deviation, one-way ANOVA, the independent sample t-test, comparisons of individual differently by LSD method and regression analysis.

The results revealed that 1) Motivation factors include: Job description, responsibility for the job and success in the work at likely high level. 2) Maintenance factors include: Policy and management, compensation and benefits, relationship with commander subordinate and colleagues and safety and stability at high level. 3) Organizational Commitment at high level. 4) Personal factors classified by status, education, income and operating time in the office of provincial administration organization of Chachoengsao province. Affected organizational commitment different. 5) Motivation factors and maintenance factors. In contrast, policy and management, compensation and benefits, relationship with commander subordinate and colleagues and safety and stability. Influence organizational commitment statistically at the significant level of .05.

Keyword: *Motivator Factors, Maintenance Factors, Organizational Commitment*

บทนำ

ข้าราชการและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด นั้นถือว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เป็นไปตามนโยบายของผู้บริหาร และให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง และหนังสือสั่งการ หากมีข้าราชการที่มีประสิทธิภาพ ก็จะทำให้การปฏิบัติราชการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและถูกต้อง แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าข้าราชการและบุคลากรขาดคุณภาพก็จะทำให้การปฏิบัติงานขององค์กรไม่ประสบความสำเร็จ และก่อให้เกิดปัญหา ในหลายๆด้าน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดจังหวัดฉะเชิงเทรา เคยได้เข้ารับการคัดเลือกจากสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ หรือ ป.ป.ช. ให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ดี ด้านการป้องกันการทุจริต ประจำปี พ.ศ. 2556 และได้รับการคัดเลือกให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นแบบด้านการป้องกันการทุจริต เมื่อปี พ.ศ. 2557 จากรางวัลดังกล่าว น่าจะเชื่อได้ว่า มีปัจจัยสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ผู้วิจัยเห็นว่าเป็นเรื่องนี้ที่น่าสนใจจึงได้ทำการศึกษาวิจัยขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ว่ามีปัจจัยอะไรที่ทำให้การบริหารงานประสบความสำเร็จได้รับรางวัลอันทรงเกียรตินี้

งานวิจัยที่ผ่านมาผู้วิจัยได้ทำการศึกษา งานวิจัยของ เอกธนะ สุทธิรักษ์ 2556 ที่ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล ตำบลโพรงมะเดื่อจังหวัดนครปฐม, ณรงค์ อินทร์พันธุ์ 2556 ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างประจำกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ, สุขนิรันดร์ ดาวเรือง 2555 ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี และ นัทธมน จันมณี 2555 ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง

ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรเทศบาลเมือง มาบตาพุด

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงได้มีความสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อที่จะได้ทราบถึงระดับความผูกพันที่ข้าราชการและบุคลากรนั้นมีต่อองค์กรและนำเอาข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปพัฒนา ปรับปรุง เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่ข้าราชการและบุคลากรให้เกิดความผูกพัน ความจงรักภักดีกับองค์กร เพื่อให้องค์กรได้ธำรงรักษาข้าราชการและบุคลากรที่มีคุณภาพเอาไว้กับองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดฉะเชิงเทรา
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยแรงจูงใจของข้าราชการและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดฉะเชิงเทรา
3. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการธำรงรักษาของข้าราชการและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดฉะเชิงเทรา
4. เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ และบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดฉะเชิงเทรา
5. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

กรอบแนวคิด

ตัวแปรอิสระ
(independent variable)

- ลักษณะประชากรศาสตร์**
1. เพศ
 2. อายุ
 3. สถานภาพ
 4. ระดับการศึกษา
 5. รายได้
 6. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดฉะเชิงเทรา
 7. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยแรงจูงใจ

1.ปัจจัยจูงใจ

- 1.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- 1.2 ความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ
- 1.3 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

2.ปัจจัยการดำรงรักษา

- 2.1 นโยบายและการบริหาร
- 2.2 คำตอบแทนและสวัสดิการ
- 2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน
- 2.4 ความปลอดภัยและความมั่นคง
(ดัดแปลงมาจาก ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg ,1959)

ตัวแปรตาม
(dependent variable)

- ความผูกพันต่อองค์กร**
1. ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
 2. ความเต็มใจที่จะใช้ความสามารถเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร
 3. ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร (ดัดแปลงมาจาก ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ Steers and Porter, 1983)

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันของข้าราชการบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดฉะเชิงเทรา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดัดแปลงข้อคำถามในปัจจัยต่างๆ ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยการดำรงรักษาดัดแปลงมาจากทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg (1959) และความผูกพันต่อองค์กรดัดแปลงมาจากทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ Steers and Porter (1983) สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก เก็บแบบสอบถามทั้งหมด 155 ชุด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ ข้าราชการและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามแล้วนำมาทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติโดยใช้โปรแกรม SPSS (statistical package for the social) ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของตาราง ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (mean) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลคือ สถิติ การทดสอบค่าที่ (the independent sample t-test) สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one way analysis of variance : ANOVA) เพื่อทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบสมมติฐาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การตรวจสอบความเที่ยงตรงเกี่ยวกับเนื้อหา (content validity) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงตรงเกี่ยวกับเนื้อหาของเครื่องมือโดยอาศัยดุลยพินิจของผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบถึงความครอบคลุมตามองค์ประกอบที่กำหนด และเพื่อพิจารณาประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะของการวิจัยในครั้งนี้ รวมไปถึงความชัดเจนของข้อคำถาม ซึ่งได้กำหนดให้ผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่านพิจารณาให้คะแนนและลงความคิดเห็น

2. การตรวจสอบความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบวัดทุกฉบับ ผู้วิจัยได้ทำการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's coefficient of alpha) ซึ่งเป็นวิธีที่ใช้ในการหาความเชื่อถือได้ของเครื่องมือเพื่อประเมินคุณภาพของแบบสอบถามว่าแต่ละข้อคำถามมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ โดยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาสำหรับใช้ในการศึกษาวิจัยไปทดสอบกับกลุ่มเป้าหมายจำนวน 30 ราย ค่า Cronbach's alpha ด้านปัจจัยจูงใจอยู่ที่ .934 และด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ที่ .940

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	70	45.2
หญิง	85	54.8
รวม	155	100.0
2. อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	35	22.6
ตั้งแต่ 31 - 40 ปี	60	38.7
ตั้งแต่ 41 - 50 ปี	36	23.2
ตั้งแต่ 51 ปี ขึ้นไป	24	15.5
รวม	155	100.0
3. สถานภาพ		
โสด	95	61.5
สมรส	60	38.7
รวม	155	100.0
4. ระดับการศึกษา		
ม.ปลาย / ปวช.	34	21.9
ปวส. / อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	17	11.0
ปริญญาตรี	81	52.3
สูงกว่าปริญญาตรี	23	14.8
รวม	155	100.0
5. รายได้		
ต่ำกว่า 15000 บาท	36	23.2
ตั้งแต่ 16000 – 20000 บาท	67	43.2
ตั้งแต่ 21000 – 25000 บาท	17	11.0
ตั้งแต่ 26000 บาทขึ้นไป	35	22.6
รวม	155	100.0

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดฉะเชิงเทรา		
ต่ำกว่า 3 ปี	32	20.6
ตั้งแต่ 4 – 6 ปี	44	28.4
ตั้งแต่ 7 – 9 ปี	24	15.5
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	55	35.5
รวม	155	100.0
7. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม		
ข้าราชการ	54	34.8
พนักงานอัตราจ้าง	80	51.6
ลูกจ้าง	21	13.5
รวม	155	100.0

จากตารางที่ 1 แสดงผลการวิจัยด้านลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ข้าราชการและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดฉะเชิงเทราโดยเฉลี่ยเป็นผู้หญิง คิดเป็นร้อยละ 54.8 อายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.7 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 61.5 มีระดับการศึกษาที่ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 52.3 มีรายได้เฉลี่ย 16000 – 20000 บาท คิดเป็นร้อยละ 43.2 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดฉะเชิงเทราตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 35.5 และมีสถานภาพเป็นพนักงานอัตราจ้าง คิดเป็นร้อยละ 51.6

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยแรงจูงใจ	n = 155		ระดับ	ลำดับ ที่
	\bar{X}	SD		
1. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.21	.54	มากที่สุด	3
2. ความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ	4.27	.56	มากที่สุด	1
3. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.22	.45	มากที่สุด	2
รวม	4.23	.45	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจของข้าราชการ และบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$) รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.22$) และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.21$) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการธำรงรักษา

ปัจจัยการธำรงรักษา	n = 155		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
1. นโยบายและการบริหาร	4.30	.47	มากที่สุด	1
2. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.01	.47	มาก	4
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	4.22	.40	มากที่สุด	2
4. ความปลอดภัยและความมั่นคง	4.15	.45	มาก	3
รวม	4.17	.36	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการธำรงรักษาของข้าราชการและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะเชิงเทรา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหารมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมา คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.22$) ด้านความปลอดภัยและความมั่นคง ($\bar{X} = 4.15$) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 4.01$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ และบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะเชิงเทรา

ความผูกพันต่อองค์กร	n = 155			
	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.13	.45	มาก	2
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามเพื่อองค์กร	4.35	.45	มากที่สุด	1
3. ด้านความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.03	.62	มาก	3
รวม	4.17	.42	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะเชิงเทรา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่าทุกด้านแล้ว เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท และพยายามเพื่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$) รองลงมา ด้านความเชื่อมั่น และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 4.13$) และด้านความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{X} = 4.03$) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของข้าราชการและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดฉะเชิงเทรา

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความผูกพันต่อองค์กร	
	F	P
เพศ	0.86	.39
อายุ	1.26	.29
สถานภาพ	0.17	.68
ระดับการศึกษา	2.56	.06
รายได้	2.31	.08
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดฉะเชิงเทรา	5.91*	.00
สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	1.96	.14

* $p < .05$

จากตารางที่ 5 พบว่าลักษณะประชากรศาสตร์ด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดฉะเชิงเทราที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นผลการวิจัยจึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 1

ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยและการจัดลำดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมของข้าราชการและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดฉะเชิงเทรา

ปัจจัยแรงจูงใจ	B	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย	ลำดับที่	t	P
		คะแนนมาตรฐาน (β)			
ค่าคงที่ (constant)	0.27				
1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.12	0.15	4	1.91	0.06
2. ความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ	0.01	0.02	7	0.19	0.85
3. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	0.09	0.10	5	1.30	0.20
4. นโยบายและการบริหาร	0.02	0.03	6	0.38	0.70
5. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.15	0.17	3	2.34*	0.00
6. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	0.26	0.25	2	3.45*	0.00
7. ความปลอดภัยและความมั่นคง	0.27	0.29	1	4.11*	0.00

Multiple correlation, R 0.77

R^2 0.60

* $p < .05$

จากตารางที่ 6 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมของข้าราชการแล้วบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดฉะเชิงเทรา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 2 ซึ่งปัจจัยแรงจูงใจและการธำรงรักษามีระดับความสามารถในการอธิบายอยู่ที่ร้อยละ 60

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกับผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ด้านความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดฉะเชิงเทรา และสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ข้าราชการและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดฉะเชิงเทรามีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามสถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดฉะเชิงเทราที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไอศวรรย์ เกิดมณี (2558) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งได้สรุปผลการวิจัยว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเทศบาลบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการที่มี อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน

2. ด้านปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดฉะเชิงเทรานั้นมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดฉะเชิงเทรา ในภาพรวม พบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา

และเพื่อนร่วมงาน และด้านความปลอดภัยและมั่นคงนั้นมียุทธวิธีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดฉะเชิงเทราอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญพิชชา สามารถ (2558) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า 1. บุคลากรเทศบาลนครในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่น และการยอมรับเป้าหมายขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรด้านความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กรอยู่ในระดับมาก ความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับน้อย 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเรียงตามลำดับ คือ วัฒนธรรมองค์กร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยปัจจัยทั้งหมดมียุทธวิธีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์จำแนกตามสถานภาพทางองค์กรควรจะมีการให้สวัสดิการที่เหมาะสมกับข้าราชการและบุคลากรที่ยังมีสถานภาพโสดเพื่อที่จะช่วยสร้างความผูกพันต่อองค์กรและเพื่อเป็นการรักษาข้าราชการและบุคลากรเอาไว้ให้คงอยู่ซึ่งความเป็นของสมาชิกในองค์กรต่อไป

2. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์จำแนกตามระดับการศึกษาทางองค์กรควรที่จะมีการส่งเสริมพัฒนาองค์ความรู้

ให้แก่ข้าราชการและบุคลากรได้มีกิจกรรมพัฒนาความรู้และทักษะต่าง ๆ สนับสนุนให้ไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและการเรียนรู้การปฏิบัติงานราชการแนวใหม่ในยุคสมัยใหม่ และมีการติดตามและประเมินผลปฏิบัติงานหลังจากจบกิจกรรมส่งเสริม นั้น ๆ เพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดฉะเชิงเทรานั้น รู้สึกถึงความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และมีความเต็มใจที่จะใช้ความสามารถที่มีเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป

3. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์จำแนกตามรายได้ ทางองค์กรควรสร้างเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรให้ชัดเจนว่า มีความมั่นคงในหน้าที่ราชการ ตลอดจนการให้ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรที่ปรับเปลี่ยน แก๊ซหรือเพิ่มสิ่งตอบแทนที่น่าสนใจ และมีความดึงดูดข้าราชการและบุคลากร เช่น ค่าทำงานล่วงเวลาราชการ (Overtime) หรือสวัสดิการอื่น ๆ ที่พึงมีพึงได้ตามสมควร เพื่อเป็นการให้ข้าราชการและบุคลากรที่มีรายได้ที่มีรายได้ที่ต่ำนั้น มีความเต็มใจที่จะใช้ความสามารถที่มีเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรเพิ่มขึ้นไปอีก

4. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทางองค์กรควรให้ความใส่ใจ และหาแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร เช่น การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างข้าราชการและบุคลากรต่อองค์กร อีกทั้งต้องทำให้ข้าราชการและบุคลากรทุกคนรู้สึกว่าตัวเองสำคัญต่อองค์กร เพื่อส่งเสริมให้เกิดความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

5. ด้านนโยบายและการบริหาร จากผลการศึกษาพบว่าด้านที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดฉะเชิงเทรา คือ นโยบายการบริหารงานขององค์กรมีส่วนสำคัญในการตัดสินใจอยู่ต่อกับองค์กรหรือลาออก ดังนั้น องค์กรควรที่จะเรียกประชุมพูดคุย และมีการปรับปรุงนโยบายในบางส่วนเพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดฉะเชิงเทรา ใช้เป็นตัวเลือกในการที่จะตัดสินใจอยู่ต่อกับองค์กรมากกว่าที่จะลาออกจากองค์กร อีกทั้งองค์กรควรที่จะต้องส่งเสริมนโยบายบางอย่างที่ได้อยู่แล้ว ให้มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

6. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จากผลการศึกษาพบว่าด้านที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดฉะเชิงเทรา คือ ความพึงพอใจกับสวัสดิการ และผลตอบแทนอื่น ๆ องค์กรควรให้ความสำคัญกับเรื่องสวัสดิการต่างๆที่ข้าราชการ และบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดฉะเชิงเทราได้รับในปัจจุบันนั้น มีความเหมาะสมหรือไม่ที่ข้าราชการและบุคลากรเหล่านั้นควรจะได้รับ และมีการเพิ่มสวัสดิการในด้านต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าน้ำมันรถ ที่พักอาศัยสำหรับข้าราชการและบุคลากรตามความเหมาะสม

7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน จากผลการศึกษาพบว่าด้านที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดฉะเชิงเทรา คือ การได้ยอมรับและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา องค์กรควรให้ความสำคัญ โดย

ผู้บริหารควรให้การยอมรับและชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชา ที่มีผลการปฏิบัติงานดี และควรให้กำลังใจหาก ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดทำงานผิดพลาด สร้างบรรยากาศ ในการทำงานที่ดีและส่งเสริมให้พนักงานเกิด ความยอมรับและเคารพซึ่งกันและกัน มีการจัดทำ รางวัลข้าราชการและบุคลากรดีเด่นเพื่อแสดงถึงการ ยอมรับในผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรนั้นมีแรงจูงใจที่จะ ปฏิบัติงานให้ออกมาดีที่สุด ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยทำให้ ข้าราชการและบุคลากรที่เกิดความภาคภูมิใจต่องาน ที่ปฏิบัติ ซึ่งจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน องค์กรบริหารส่วนจังหวัดฉะเชิงเทรา

8. ด้านความปลอดภัยและความมั่นคง จากผลการศึกษาพบว่าด้านที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในสำนักงานองค์กรบริหารส่วนจังหวัดฉะเชิงเทรา คือ ความรู้สึกมั่นคงกับงานที่ได้ปฏิบัติอยู่ ดังนั้นองค์กร ควรที่จะต้องมีการปรับเปลี่ยน แก้ไขหรือเพิ่มเติม รูปแบบการปฏิบัติงานที่ส่งผลให้เห็นถึงความมั่นคง ในการปฏิบัติงานกับองค์กรแห่งนี้ ซึ่งองค์กรจะต้องทำ ให้ข้าราชการและบุคลากรเหล่านั้นรับรู้ถึงความมั่นคง ในการปฏิบัติงาน โดยจัดกิจกรรมกระชับความสัมพันธ์ หรือปรับเปลี่ยนการบริหารเพื่อให้ข้าราชการและ บุคลากรนั้นรู้สึกได้ถึงความมั่นคงต่อองค์กร เพื่อที่จะ ได้รักษาข้าราชการและบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถให้อยู่กับองค์กรต่อไป และส่งเสริม ในเรื่องของระบบการปฏิบัติงานที่โปร่งใสสามารถ ตรวจสอบได้ให้ดียิ่งขึ้น

9. ความผูกพันต่อองค์กร จากผลการศึกษา พบว่า ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิก ขององค์กร เป็นด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น องค์กรควรที่จะต้องมียุทธศาสตร์ในการจัดการ และมี

การตอบสนองความต้องการเพื่อให้ข้าราชการ และบุคลากรเหล่านั้นรู้สึกว่าการตนเองมีความสุขและพอใจ ที่ได้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ เช่น การทำให้ ข้าราชการและบุคลากรนั้นเห็นถึงความมั่นคงในการที่ เข้ามาปฏิบัติงานกับองค์กรแห่งนี้ เพื่อไม่ให้เกิด ความคิดที่จะลาออกของข้าราชการและบุคลากร ซึ่งหากว่าองค์กรนั้น ทำให้ข้าราชการและบุคลากร รู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้ ก็จะทำให้พนักงานรู้สึก อยากปฏิบัติงานเพื่อองค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยตัวอื่นที่อาจจะส่งผล ต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากร ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานองค์กรบริหารส่วนจังหวัด ฉะเชิงเทรา
2. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการเก็บรวบรวม ข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นหากมีการใช้ วิธีการรวบรวมข้อมูลลักษณะอื่นเข้าร่วมด้วย เช่น การสัมภาษณ์จะช่วยให้ได้รับข้อมูลที่ครอบคลุม ประเด็นสำคัญและชัดเจนมากยิ่งขึ้น
3. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งเป็นลักษณะการวิจัยเชิงปริมาณเพียงด้านเดียว ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาวิจัยในลักษณะ เชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุม และมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น
4. ควรมีการศึกษาถึงสาเหตุปัจจัยผลกระทบ และแนวทางการแก้ไข ความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน องค์กรบริหารส่วนจังหวัดฉะเชิงเทรา ในด้าน ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ต่อไป เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง การบริหารงานบุคคลและเสริมสร้างความผูกพัน ต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในสำนักงานองค์กรบริหารส่วนจังหวัดฉะเชิงเทรา ให้มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

เอกธนัช สุทธิรักษ์. (2556). ความผูกพันต่อองค์การ

ของพนักงานเทศบาลตำบลโพรงมะเดื่อ

จังหวัดนครปฐม. การค้นคว้าอิสระ.

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย

วิทยาลัยทองสุข.

ณรงค์ อินทร์พันธุ์. (2556). ความผูกพันต่อองค์การ

ของลูกจ้างประจำกองช่าง องค์การบริหาร

ส่วนจังหวัดสมุทรปราการ. การค้นคว้าอิสระ.

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย

วิทยาลัยทองสุข.

นัทธมน จันมณี. (2555). ความผูกพันต่อองค์การ

ของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด

จังหวัดระยอง. ปริญญารัฐประศาสนศาสตร

มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

นัทธมน จันมณี. (2555). ความผูกพันต่อองค์การ

ของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัด

ระยอง. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ไอศวรรย์ เกิดมณี. (2558). ความผูกพันต่อองค์การ

ของพนักงานเทศบาลตำบลบางเสาธง จังหวัด

สมุทรปราการ. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

ธัญพิชชา สามารถ. (2558). ความผูกพันต่อองค์การ

ของบุคลากร เทศบาลนครในภาคตะวันออก.

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์,

มหาวิทยาลัยบูรพา.

Frederick Herzberg. (2551). ทฤษฎีสองปัจจัยแห่ง

แรงจูงใจ. แหล่งข้อมูล:

<http://managementstudyguide.com/herzbergs->

[theory-motivation.htm](http://managementstudyguide.com/herzbergs-theory-motivation.htm) Steers, R. M., &

Porter, L. W. (Eds.) 1983.

Motivation and Work Behavior (3th ed.). New

York: McGraw-Hill.