

## บทความวิจัย

ชื่อภาษาไทย : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
การกีฬาแห่งประเทศไทย ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร

ชื่อภาษาอังกฤษ: SATISFACTION AND ORGANIZATION COMMITMENT OF STAFFS' SPORTS  
AUTHORITY OF THAILAND AT OFFICE CENTER IN BANGKOK

ชื่อผู้วิจัย (Researcher Name):  
ภาวิณี พลีสุดใจ

วันเดือนปี (Date-Month-Year):  
มีนาคม 2553

อาจารย์ที่ปรึกษา: ดร.สิทธิพร ประวิติรุ่งเรืองและผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมยศ อวเกียรติ

### บทคัดย่อ (Abstract)

การบริหารทรัพยากรบุคคล มีความสำคัญยิ่งในการดำเนินการยุทธศาสตร์เชิงรุก ซึ่งความ  
พึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย (กกท.)  
มีส่วนที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ กกท. กำหนดไว้

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของ  
พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานกกท. จำนวน 200 คน  
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยสถิติที่ใช้ในการ  
วิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย  
(t-test) และวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบเป็นรายคู่ในกรณีที่มีความแตกต่าง  
กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

จากผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ พนักงานกกท. มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วน  
รายด้านพบว่าด้านที่มีความพึงพอใจระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบระดับมาก ได้แก่ ด้านความ  
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ลักษณะของงาน การยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน การปกครองบังคับบัญชา  
สภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความพึงพอใจระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านนโยบายและการ  
บริหาร ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับลูก ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบความ  
พึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่าพนักงาน กกท. ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ  
ตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน  
ด้านรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่า พนักงาน  
กกท. มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนรายด้านพบว่า ด้านที่มีความผูกพันระดับมากที่สุด

ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร ด้านที่มีความผูกพันระดับมาก ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรพบว่า พนักงาน กทท. ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน เพศ ระดับการศึกษา อายุราชการ ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอายุ รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

## Abstract

Human resource management was very important in the aggressive strategies that working satisfaction and commitment of staffs' Sport Authority of Thailand were the partial factors to complete the organization's goal.

This research aimed to investigate the factors of a Satisfaction and Organization Commitment of Staffs' Sports Authority of Thailand at Center Office in Bangkok. A sample group was the 200 Sports Authority of Thailand staffs. A questionnaire used the ordinal scale in 5 levels for inference statistic including frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA and Least Significant Difference (LSD) at .05 statistical significant level.

The study results indicated that a majority of respondents were satisfied in overall working. They were satisfied in the highest level in responsibility; a high level in interpersonal relationship, kind of work, mutual respect, work achievement, governance and command, working climate; a moderate level in policy and management, work progressive, salary and mutual benefit. The results of comparison in working satisfaction were found that the different personal factors of staff: gender, educational background, years of working, and position, which made them had differences in working satisfaction at .05 level of significance, but salary was not different. The organization commitment of staff was the highest level in the aspect of concentration, ready - effort for organization and wanted to be a membership in organization, a high level in believe in organization, acceptance in organization's goal and organization's value. The results of comparison in organization commitment of staff were found that the different personal factors of staff: gender, educational background and year of working. They had differences in working satisfaction at .05 level of significance but age, salary and position were indifferent.

## คำสำคัญ (Keywords)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรกีฬาแห่งประเทศไทย

ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ได้ให้ความสำคัญของการเตรียมความพร้อมของคนและระบบ ให้สามารถปรับตัวพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงในขนาดตลาดแรงงานประจักษ์อย่างรู้เท่าทันโลกาภิวัตน์และสร้างภูมิคุ้มกันให้ทุกภาคส่วน ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

การกีฬาแห่งประเทศไทย (กกท.) เป็นหน่วยงานที่สำคัญในด้านการส่งเสริมและพัฒนาการกีฬาของประเทศไทย โดยมีฐานะเป็นรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา และรับผิดชอบภารกิจหลักด้านการพัฒนาการกีฬาเพื่อความเป็นเลิศและการกีฬาเพื่อการอาชีพ ตามแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ

การบริหารทรัพยากรบุคคล มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ กกท. จึงตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรองค์กรให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรเพื่อรองรับการดำเนินการยุทธศาสตร์เชิงรุก ในการที่จะให้บุคลากรภายในองค์กรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ถ้าหากบุคลากรภายในองค์กรใดไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นก็ยากที่จะประสบความสำเร็จได้ จะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรมาก ดังนั้นผู้บริหารที่ดีจึงต้องพยายามเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมบุคลากร และต้องสนใจปรับปรุงทักษะในการจัดการกับบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ความสำเร็จของผู้บริหารก็คือความสามารถในการทำให้ผู้ร่วมงานได้รับการตอบสนองในเรื่องที่ต้องการและมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติถึงความพึงพอใจอยู่ในระดับสูงเท่าไรก็จะทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้นเท่านั้น

นอกจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะมีส่วนสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าหรือความอยู่รอดขององค์กรแล้ว สิ่งหนึ่งที่องค์กรยังต้องคำนึงถึง ก็คือ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถมากกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่ำ หรืออาจกล่าวได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นองค์ประกอบสำคัญในการเพิ่มพูนผลผลิตคุณภาพและผลการปฏิบัติงานในองค์กรเพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ (ณัชชา ศุขวัฒน์, 2547)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น การศึกษาเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ส่วนกลาง จะเป็นประโยชน์ในการหาแนวทางในการกำหนดนโยบายหรือพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของ กกท. โดยการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กรและระหว่างพนักงานด้วยกันเองให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่ความสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรร่วมกันอย่างยั่งยืน

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Objectives)

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย
3. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย

4. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย

โดยปัจจัยส่วนบุคคล

**ขอบเขตของการวิจัย (Scope of research)**

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ในปีงบประมาณ 2553 จำนวน 357 คน ณ วันที่ 29 ตุลาคม 2552 (ฝ่ายการคลัง การกีฬาแห่งประเทศไทย)

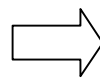
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากตารางของเคร็จซีและมอร์แกน (Krejcie; and Morgan. 1970) โดยเก็บกลุ่มตัวอย่าง 200 คน

**กรอบแนวคิดในการวิจัย**

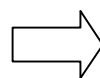
ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

- ปัจจัยส่วนบุคคล
1. เพศ
  2. อายุ
  3. รายได้ต่อเดือน
  4. ระดับการศึกษา
  5. อายุราชการ
  6. ตำแหน่ง



- ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
1. ปัจจัยจูงใจ
    - 1.1 ความสำเร็จในการทำงาน
    - 1.2 การยอมรับนับถือ
    - 1.3 ลักษณะของงาน
    - 1.4 ความรับผิดชอบ
    - 1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง
  2. ปัจจัยค้ำจุน
    - 2.1 นโยบายและการบริหาร
    - 2.2 การปกครองบังคับบัญชา
    - 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร
    - 2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
    - 2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถูกต้อง



- ความผูกพันต่อองค์กร
1. มีความเชื่อและยอมรับเป้าหมาย คุณค่าขององค์กร
  2. มีความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร
  3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงเป็นสมาชิกขององค์กร

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

1. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่งแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
2. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่งแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

## วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ที่ปฏิบัติงานในฝั่งประมาณ พ.ศ. 2553 (1 ตุลาคม 2552-30 กันยายน 2553) ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร จำนวน 357 คน ณ วันที่ 29 ตุลาคม 2552 ผู้วิจัยจึงเลือกกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางเคร็จซีและมอร์แกน (Krejcie; and Morgan. 1970: 608) จะได้กลุ่มตัวอย่าง โดยเก็บ 200 ตัวอย่าง จากนั้นทำการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

## การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งในการสร้างแบบสอบถามได้ศึกษาข้อมูลจาก เอกสารบทความ วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยกำหนดข้อมูลที่จะใช้สร้างแบบสอบถามเพื่อให้ครอบคลุมตัวแปรต่าง ๆ ที่ทำการวิจัย และแบ่งเครื่องมือวิจัยออกเป็น 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ โดยมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษาสูงสุด อายุราชการ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ตัวแปร 2 ปัจจัย คือ ตัวแปรปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) จำนวน 5 ด้าน และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) จำนวน 5 ด้าน โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ ระดับพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับมากที่สุด 5 คะแนน ระดับมาก 4 คะแนน ระดับปานกลาง 3 คะแนน ระดับน้อย 2 คะแนน ระดับน้อยที่สุด 1 คะแนน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน คือ มีความเชื่อและยอมรับเป้าหมาย คุณค่าขององค์กร มีความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กรมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงเป็นสมาชิกขององค์กร โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ ระดับผูกพันต่อองค์กรระดับมากที่สุด 5 คะแนน ระดับมาก 4 คะแนน ระดับปานกลาง 3 คะแนน ระดับน้อย 2 คะแนน ระดับน้อยที่สุด 1 คะแนน

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะ

โดยนำแบบสอบถามที่ได้ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบแก้ไขเนื้อหาสาระเพื่อปรับปรุงให้ถูกต้องและสมบูรณ์ตรงตามเนื้อหาแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยที่ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน

เชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีวัดความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) ตามวิธีของ Cronbach's Alpha ซึ่งได้ค่า Alpha เท่ากับ 0.9045

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพถึงการกีฬาแห่งประเทศไทย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน เมื่อดำเนินการเก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้วทำการประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

## การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับ
2. บันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามลงโปรแกรมสำเร็จรูป โดยแบบสอบถามส่วนที่ 1 นำมา วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าเฉลี่ยร้อยละ แบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 นำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ทดสอบค่าที (Independent Sample t-test) และค่าความแปรปรวนทางเดียว(Analysis of Variance: ANOVA)หากพบว่ามีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 และ .05 จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference) แล้วจึงนำค่าที่ได้ไป อภิปรายผลการวิจัย
3. รวบรวมข้อเสนอแนะจากคำถามปลายเปิดและทำการจัดหมวดหมู่โดยการแจกแจงความถี่และจัดเรียงลำดับความถี่ และนำเสนอผลวิเคราะห์ในเชิงบรรยายเพื่อนำไปอภิปรายผลการวิจัย

## สรุปผลการวิจัย (Result)

1. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 40 ปี ขึ้นไป มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท มี การศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป และพนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับ 4-6
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ส่วนรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางถึงมากที่สุด โดยด้านที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 รองลงมา ด้านความสามัคคีสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง ตามลำดับ



สำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ใน

ระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ส่วนรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดถึงมากที่สุด โดยด้านที่มีความผูกพัน  
ระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร ส่วนด้านความปรารถนาที่  
จะคงอยู่เป็นสมาชิกองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ตามลำดับ

## ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากผลการวิจัยที่ได้เมื่อตรวจสอบตามสมมติฐานแล้ว ปรากฏผลดังนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศต่างกันให้ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ในด้านการยอมรับนับถือ และด้าน  
ลักษณะของงาน โดยต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุต่างกันให้ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกันในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยต่างกัน  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันให้ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาต่างกันให้ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกันในด้านยอมรับนับ  
ถือ และด้านความรับผิดชอบ โดยต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง  
หน้าที่ และด้านการปกครองบังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุราชการต่างกันให้ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกันในด้านเงินเดือนและ  
ผลประโยชน์เกื้อกูล โดยต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งต่างกันให้ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกันในด้านความสำเร็จในการ  
ทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยต่างกันอย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านการ  
ปกครองบังคับบัญชาต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## การอภิปรายผล (Discussion)

จากการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
การกีฬาแห่งประเทศไทย ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

งานการกีฬาแห่งประเทศไทย ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่

ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.31) รองลงมา ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ลักษณะของงาน การยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงาน การปกครอง และบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายและการบริหาร ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นได้ว่าพนักงาน กกท. นั้นมีความคิดเห็นว่าตนเองมีความ รับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการ ดำเนินงานของภารกิจกีฬาแห่งประเทศไทย นั้นมีระบบประเมินผลการดำเนินงานจากหน่วยงานทั้งภายใน ได้แก่ กอง ติดตามและประเมินผล และหน่วยงานภายนอกองค์กร ได้แก่ หน่วยงาน/สถาบันการศึกษาที่กองติดตามและ ประเมินผลจัดจ้างให้ดำเนินการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด สำนักงานคณะกรรมการนโยบาย รัฐวิสาหกิจ สำนักงบประมาณ และกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เป็นต้น ซึ่งในกระบวนการทำงานได้มีการลง นามคำรับรองการปฏิบัติงานและมีตัวชี้วัดผลการดำเนินงานอย่างชัดเจนทั้งในแผนยุทธศาสตร์และ แผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับการ ทำงานเป็นทีม นั่นคือ การให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเนื่อ งานส่วนใหญ่ของภารกิจกีฬาแห่งประเทศไทย มีลักษณะเป็นการประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก องค์กร ส่วนในด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล เป็นด้านที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับพนักงานบริการ/พนักงานขับรถ ถึงพนักงานระดับ 4-6 ซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ อาจ ยังไม่เข้าใจ และยังไม่เห็นความสำคัญขงนโยบายและการบริหารงานของผู้บริหารระดับสูง รวมทั้งโอกาสและ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ชัดเจน นอกจากนี้ยังเห็นได้ว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูลต่ำที่สุด เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ (คิดเป็น ร้อยละ 77.00) อาจยังได้รับเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ในระดับที่ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ ภายใต้ การดำรงชีวิตในสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน โดยอาจพิจารณาได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ ยังมีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 30,000 บาท (คิดเป็นร้อยละ 80.00) สอดคล้องกับ ปริญา สัตยธรรม. (2550) ซึ่งได้ทำการศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ภาครัฐศึกษา : บริษัท วาย เอส อินเตอร์ เนชั่นแนล จำกัด พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนความพึงพอใจลักษณะงาน ที่ทำ สภาพการทำงาน ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชาต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อความมั่นคงในการทำงาน อยู่ใน ระดับมาก โดยความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในการ ทำงานอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้นจะเห็นได้ว่าความพึงพอใจด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ รวมทั้ง ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเป็นด้านที่มักมีทัศนคติในระดับต่ำกว่าเสมอ

2. จากสมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ระดับ การศึกษา อายุราชการ ตำแหน่ง แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน ผลการทดสอบ สมมติฐานพบว่า ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ที่ทำให้มีความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน



[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

อายุ การศึกษา อายุราชการ และตำแหน่ง โดยแต่ละตัวแปรส่งผลให้เกิดความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันแต่ระดับด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลดังกล่าว เป็นปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อความรู้สึกนึกคิด สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วัลลภ แดงใหญ่ (2542) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในโรงเรียนเหล่าสังกัดกองทัพบก ซึ่ง พบว่า อาจารย์ในโรงเรียนเหล่าสังกัดกองทัพบกมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยพื้นฐานพบว่า ปัจจัยอายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น ฝ่ายทรัพยากรบุคคล กกท. ควรต้องให้ความสำคัญกับ ตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ และตำแหน่ง เป็นหลักในการสร้างและพัฒนารูปแบบและแนวทางการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร นั้นมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.44) รองลงมา คือ ด้านความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร และความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก กกท. เป็นองค์กรหลักในการพัฒนากีฬาของประเทศ โดยเฉพาะในยุทธศาสตร์การพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศและการพัฒนากีฬาเพื่อการอาชีพ เป็นองค์กรที่มีชื่อเสียง และมีนโยบายในการเสริมสร้างและพัฒนากีฬาอย่างชัดเจน จึงทำให้พนักงานจำเป็นต้องใช้ความพยายาม ความทุ่มเท และความเสียสละในการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถบรรลุสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงาน กกท. มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบสูงที่สุด และยังพบว่า กกท. ยังมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรในระดับมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่า พนักงาน กกท. มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานและไม่ต้องการลาออกไปจากองค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปีขึ้นไป (คิดเป็นร้อยละ 65.00) จึงทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ กฤษกร ดวงสว่าง (2540) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรปีโตรเลียม พบว่า ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับ ดวงพร พรวิทยา (2540) ที่พบว่า อาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาล 16 ปีขึ้นไป มีคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อวิทยาลัยพยาบาลในระดับมาก ส่วนกลุ่มที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลน้อยกว่า 16 ปี มีคะแนนเฉลี่ยในระดับปานกลาง นอกจากนี้ จะเห็นได้ว่าผลการวิเคราะห์ความผูกพันของพนักงานด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรนั้นมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.06) แสดงว่าพนักงานยังไม่มีความเชื่อมั่นในนโยบายของผู้บริหารและยังขาดความเต็มใจในการปฏิบัติงานตามนโยบายอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งพบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น

4. จากสมมติฐานข้อที่ 2 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่ง แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ที่ทำ

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

กร ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และอายุราชการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะตัวแปร

ดังกล่าวส่งผลต่อทัศนคติในการปฏิบัติงาน ลักษณะของงาน และส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ พนักงานที่มีเพศต่างกันอาจมีความต้องการในการปฏิบัติงานหรือลักษณะของงานแตกต่างกัน จึงส่งผลให้มีความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกัน เช่นเดียวกับตัวแปรระดับการศึกษา และอายุราชการ ซึ่งส่งผลให้มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันในด้านความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานที่มีการศึกษาสูงนั้นมีโอกาสทางสังคมและมีความรู้ความสามารถกว้างขวางกว่าในการเลือกที่จะทำงานที่ตนเองถนัด และอยู่ในองค์กรที่ให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า ส่วนพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีนั้น อาจมีความจำเป็นและข้อจำกัดในการเลือกที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่างๆ ได้น้อยกว่า รวมทั้งพนักงานที่มีอายุราชการมากกว่า จะมีความผูกพันต่อองค์กรและมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มากกว่าพนักงานที่มีอายุราชการน้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชดามา ประเสริฐทรง (2540) ที่ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ พบว่า ระยะเวลาปฏิบัติงาน และการศึกษาเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับ พิชญากุล ศิริปัญญา (2545) ซึ่งได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค: กรณีศึกษาพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับสูงสำหรับปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ระดับการศึกษาและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า พนักงาน กทท.มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง และผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร กล่าว คือ พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบสูงสุด และมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กรสูงสุดเช่นกัน ในขณะที่เดียวกัน พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่สูงสุด สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรที่ พบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรน้อยที่สุด เช่นเดียวกัน ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรควรเริ่มจากการสร้างและพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ควรต้องให้ความสำคัญกับ ตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ และตำแหน่ง เป็นหลักในการสร้างและพัฒนารูปแบบและแนวทางการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมุ่งเน้นการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ออก ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านนโยบายและการบริหาร โดยสร้างความรู้ ความเข้าใจ การตระหนักเห็นถึงคุณค่าและความสำคัญของการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานของนโยบายและการบริหารจัดการที่ชัดเจนของผู้บริหารระดับต่างๆ และการสร้างความเสมอภาคในโอกาสและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของแต่ละสายงานให้ชัดเจน

กับสวัสดิการและผลประโยชน์ต่างๆ ที่พนักงานพึงจะได้รับเพิ่มขึ้นเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิต และคุณภาพของงาน ทำให้องค์กรได้พัฒนาอย่างเต็มประสิทธิภาพต่อไป

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการศึกษาวิจัยไปใช้

ผลของการศึกษาวิจัยนี้เป็นข้อมูลพื้นฐานใช้เป็นแนวทาง ดังนี้

1. ควรมีการศึกษา วิเคราะห์ และปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่จะส่งผลให้เกิดการพัฒนากระบวนการจัดสวัสดิการทั้งในด้านความเหมาะสมของอัตราค่าครองชีพในปัจจุบัน ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ค่าล่วงเวลา และค่าตอบแทนต่างๆ ให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในปัจจุบัน เพื่อเป็นประโยชน์ในการสร้างขวัญ กำลังใจ และความมั่นคงในฐานะความเป็นอยู่ของพนักงาน ซึ่งสวัสดิการนั้นจะส่งผลไปสู่ผลผลิตของงานและการพัฒนาขององค์กรต่อไป

2. ควรประชาสัมพันธ์และเผยแพร่เกี่ยวกับนโยบายและแนวทางในการบริหารจัดการองค์กรอย่างชัดเจน และแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการร่วมแรงร่วมใจกันแก้ปัญหา และปฏิบัติตามนโยบายอย่างเคร่งครัด โดยการสื่อสารที่ชัดเจนจากผู้บริหารระดับสูงลงมาถึงพนักงานระดับปฏิบัติการและผู้ช่วยปฏิบัติงาน โครงการฯ เพื่อสร้างความสมานฉันท์และความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรแต่ละระดับในองค์กร รวมทั้งการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดนโยบาย และเป้าหมายของการดำเนินงาน โดยอาศัยข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง ผลงาน และสถิติต่างๆ ในการปฏิบัติงานที่ผ่านมา เป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบการพิจารณาและมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ

3. ควรปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้มีความพร้อมและเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และการจัดสรรอัตราค่าจ้างให้มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานด้วยความสุข ความปลอดภัย และสามารถบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

### ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ผู้ศึกษาวิจัยได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร จากแบบสอบถาม จำนวน 200 ฉบับ มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ จำนวน 10 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 5 สรุปผลข้อเสนอแนะ ที่เป็นประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ด้านนโยบายและการบริหาร ได้แก่ พนักงาน กกท. ขอให้ผู้บังคับบัญชามีนโยบายชัดเจนและทิศทางการบริหารองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน พนักงาน กกท. ขอให้ผู้บริหารมีหลักธรรมาภิบาลในการบริหารยิ่งมากยิ่งขึ้นทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันและภูมิใจในองค์กร และพนักงาน กกท. อยากให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินผลงานมากกว่าให้บุคคลภายนอกเป็นผู้ประเมินผลงาน

2. ด้านความก้าวหน้าหน้าที่ในตำแหน่งหน้าที่ ได้แก่ พนักงาน กกท. ขอให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญกับพนักงานระดับล่าง

พนักงาน กทท. สรุปได้ว่าเห็นควรให้ผู้บริหารมีการปรับปรุงใน  
ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ต่อไป

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำการวิจัยในประเด็นต่อไปนี้

1. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ  
พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย
2. ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬา  
แห่งประเทศไทย
3. ศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย  
ระหว่างพนักงาน กทท. ส่วนกลาง กับ พนักงาน กทท. ส่วนภูมิภาค

### บรรณานุกรม

- กฤษกร ดวงสว่าง. (2540). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม. วิทยานิพนธ์  
จิตวิทยามหาบัณฑิต. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- การกีฬาแห่งประเทศไทย. (2551). โครงการสร้างการกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2551.  
กรุงเทพฯ: กองทรัพยากรบุคคล กทท. ฝ่ายทรัพยากรบุคคล การกีฬาฯ.
- \_\_\_\_\_. (2552). รายงานประจำปี 2551. กรุงเทพฯ: กองติดตามและประเมินผล  
ฝ่ายนโยบายและแผนการกีฬา.
- \_\_\_\_\_. (2552ก). แผนยุทธศาสตร์การกีฬาแห่งประเทศไทย (พ.ศ. 2553–2557).  
กรุงเทพฯ: การกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวฯ.
- ขจรศักดิ์ สุขพัฒนา. (2547). การศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการและความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะ  
กรณีบริษัท ไทยลอตเต้ จำกัด. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (สาขาวิชาการจัดการทรัพยากร  
มนุษย์). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชฎาภา ประเสริฐทรง. (2540). ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร  
มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (จิตวิทยาการ  
แนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ชลลดา สุขทรัพย์. (2544). การสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอำนวยการ  
ออมสิน. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ความผูกพันองค์กรและการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนใน

เขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. (เทคโนโลยีการบริหาร). กรุงเทพฯ: สถาบัน  
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ดวงพร พรวิทยา. (2540). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบันอาจารย์พยาบาลสังกัด

วิทยาลัยพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก สำนักปลัดกระทรวงกระทรวงสาธารณสุข.

วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยบูรพา.

นเรศ ภูโคกสูง. (2541). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารสิริก จำกัด(มหาชน)

สำนักพหลโยธิน กรุงเทพฯ. สารนิพนธ์ กศม.ม.(การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.  
อัครลำเนา.

นักรบ ทองประทุม.ร.ต.อ. (2543). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการสืบสวน

สอบสวนตำรวจภูธรภาค 2 ปัญหาพิเศษหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (สาขาวิชานโยบาย  
สาธารณะ). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

นันทนา ผ่องแผ้ว. (2544). ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีข้าราชการวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์.

ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (การบริหารทั่วไป). ชลบุรี :  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

นิธิ เพ็งสุข. (2544). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท เซอร์คิทีโอเลด

โทรนิคส์อินเตอร์เนชั่น จำกัด (มหาชน). ภาคนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. (การพัฒนาระบบ  
มนุษย์). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ปริญญา สัตยธรรม. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา : บริษัท วาย เอช อินเตอร์เนชั่น

แนล จำกัด. สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. (การพัฒนาระบบมนุษย์และองค์กร). กรุงเทพฯ:  
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

พิชญากุล ศิริปัญญา. (2545). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค : กรณีศึกษา

พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ .บธ.ม. (การ  
บริหารธุรกิจ). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ไพฑูรย์ เจริญมด. (2540). แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน. วารสารพัฒนาเทคนิคการศึกษา. 9

(21): 16-20.

มาสเตอร์. (2552). ทฤษฎีลำดับความต้องการ. [www.novabizz.com/Navaacc/Behavior/](http://www.novabizz.com/Navaacc/Behavior/Need_Theories.htm)

Need\_Theories.htm. สืบค้นเมื่อวันที่ 2 กันยายน 2552.

มลิวัดย์ นันท์. (2548). การรับรู้บรรยากาศองค์กรและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อ

องค์กรของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ.  
วิทยานิพนธ์. บธ.ม. (การบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.



งความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อสถาบันของข้าราชการ

มหาวิทยาลัยบูรพา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (วิชาการบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิต

วิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา.

วัลลภ แดงใหญ่. (2542). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในโรงเรียนเหล่าสังกัด

กองทัพบก. นนทบุรี: วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วาไรเพ็งสวัสดิ์. (2551). วิธีวิทยาการวิจัย. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร.

สมปอง ชารีศรี. (2541). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ใน

วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงและภาคกลางบางส่วน. วิทยานิพนธ์การศึกษามหา

บัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมบัติ กุลกลาง. (2545). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยช่างศิลป์ กรมศิลปากร.

วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยี

เจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

สมยศ นาวิการ. (2540). ธุรกิจเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.

สันติชัย อินทรอ่อน. (2550). ความผูกพันของพนักงาน. วารสารทรัพยากรมนุษย์. 3(1), 3-13.

ไธภาทรัพย์มากอุดม. (2538). ความยึดมั่นต่อองค์กร : การศึกษาเฉพาะกรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่ง

ประเทศไทย. สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย

มหาลัทธิธรรมศาสตร์.

สนทนา เอื้อบุญโญ. (2548). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล

มหาราชนครเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ .วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. (จิตวิทยาและองค์การ).

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

Herzberg Frederick; Mausner Bernad; & Snyderman Block. (1959). The Motivation to work.

New York: John Wiley & son.

Mowday, R.T.; Porter, L.W.; & Robert, D. (1974). Unit performance, situational factors and

employee attitude in spatially separated work units. **Organizational Behavior and**

**Human Performance.** 12(5), 224-248.

Mowday, R.T.; Porter, L.W.; & Steers, R.M. (1982). Employee organization linkages: The

psychology of commitment absentism and turnover. New York: academic Press.

Smith, H.C. (1955). Psychology of industrial behavior. New York: McGraw Hill.

Steers, R.M.; & Porter, L.W. (1977). Motivation and work behavior. New York: McGraw Hill.

\_\_\_\_\_. (1983). Motivation and work behavior. New York: McGraw Hill.

Steers, R.M. (1981). Introduction to organizational behavior. Santa Monica, California: Goodyear.