ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมบัญชีกลาง
The Satisfaction Affecting Human Resource Management: Case of Employee's in the Comptroller General's Department

มัทนา ลุนสแกวงค์
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

Mattana Lunsakaewong
E-mail: Mathna-L@ windowslive.com
Department of Management, Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand.
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (เฉพาะส่วนกลาง) กระทรวงการคลัง 2) เพื่อศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (เฉพาะส่วนกลาง) กระทรวงการคลัง จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน ที่มีผลต่อความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคคลากรกรมบัญชีกลาง (เฉพาะส่วนกลาง) กระทรวงการคลัง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ของกรมบัญชีกลาง เฉพาะส่วนกลาง จำนวน 200 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมุติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-Test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (f-Test หรือ One-Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบด้วยวิธีสถิติทดสอบการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่า บุคลากรในกรมบัญชีกลาง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้/เดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมบัญชีกลางไม่แตกต่างกัน และปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมบัญชีกลางแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน ได้แก่ ด้านความน่าเชื่อถือขององค์กร และด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมบัญชีกลางแตกต่างกัน

คำสำคัญ: ความพึงพอใจ; การบริหารทรัพยากรมนุษย์; กรมบัญชีกลาง

Abstract

The objects of this research are 1) to study the satisfaction of the Comptroller General's Department's Human Resource Management, Ministry of Finance (only the Bangkok Office) 2) to study the satisfaction of the Comptroller General's Department's Human Resource Management, Ministry of Finance (only the Bangkok Office) as categorized by personal characteristics and finally, 3) to study factors relating to natures of work and factors based on work experiences that impact the satisfaction of the Comptroller General's Department's Human Resource Management, Ministry of Finance (only the Bangkok Office).

The sample set used in this research consists of civil servants, civil staff and 2 types of contracted workers: general and temporary of the Comptroller General's Department (only the Bangkok Office), in total 200 samples. Surveys were data collection tool adopted. Statistics utilized were frequencies, percentages, averages and standard deviations. The hypotheses were tested using the t-Test and f-Test or One-Way ANOVA; and Multiple Regression Analysis. Both hypotheses will be examined for 0.05 statistical significance.

The test (of the hypothesis) found that the personnel of the Comptroller General's Department with varying personal characteristics, which are gender; age; status; education level; monthly income and length of operation have no influence on the satisfaction of the Comptroller General's Department's Human Resource Management. For the following factors: nature of work (functional autonomy) and career growth have influences on the personnel of the Comptroller General's Department. As for work experience including the department's credibility and colleague relations result in various levels of the satisfaction of the Comptroller General's Department's Human Resource Management.

Keywords: Satisfaction; Human Resource Management; The Comptroller General’s Department

บทนำ

จากสภาวะเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนลียีในยุคโลกาภิวัฒน์ ซึ่งเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้สภาพแวดล้อมขององค์กรทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และในปัจจุบันได้เกิดนวัตกรรมไทยแลนด์ 4.00 ทำให้สังคมมีการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น และการพัฒนาด้านเทคโนโลยีมีความต่อเนื่องและเพิ่มขึ้นตลอดเวลา จึงมีความจำเป็นที่องค์กรต้องปรับเปลี่ยนเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้เหนือคู่แข่ง ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด มนุษย์แต่ละคนมีลักษณะหลากหลายแตกต่างกันในด้าน ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ทำหน้าที่ในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย การดำเนินการให้มนุษย์สามารถสร้างสรรค์งานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยคุณภาพทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นช่วยให้พนักงานในองค์กรได้ค้นพบศักยภาพของตนเอง และได้พัฒนาตนเองให้มีความสามารถเชิงสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ทำให้เกิดผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศทั้งด้านบริการและการผลิตสินค้า

กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ก่อตั้งเมื่อวันที่ 7 ตุลาคม พ.ศ. 2433 ณ ปัจจุบัน รวม 129 ปี ประกอบด้วย หน่วยงานส่วนกลาง และส่วนภูมภาค ซึ่งแบ่งเป็น 18 หน่วยงาน 4 กลุ่มงาน 9 สำนักงานเขต และ 76 สำนักงานคลังจังหวัด ปัจจุบันกรมบัญชีกลางมีบุคลากรรวมทั้งหมด 3,064 อัตรา ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 2,114 อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน 93 อัตรา พนักงานราชการ จำนวน 436 อัตรา และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 421 อัตรา (ข้อมูล ณ วันที่ 5 มิถุนายน 2562) กรมบัญชีกลางมีหน้าที่ความรับผิดชอบกำกับดูแลและบริหารการใช้จ่ายเงินของแผ่นดินให้เกิดประโยชน์สูงสุด หมายถึง กรมจะกำกับดูแลและบริหารการใช้จ่ายเงินของแผ่นดินให้มีความถูกต้อง รวดเร็ว เป็นธรรม โปร่งใส มีวินัย คุ้มค่าและสามารถตรวจสอบได้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจใน เรื่อง ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมบัญชีกลาง ซึ่งจะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมบัญชีกลาง มากน้อยเพียงใด ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในเรื่องนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง
4. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง
5. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง
6. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยด้านลักษณะงาน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง
7. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมบัญชีกลางแตกต่างกัน

2. ปัจจัยด้านลักษณะงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมบัญชีกลางแตกต่างกัน

3. ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมบัญชีกลางแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ด้านประชากรหรือกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ที่อยู่ส่วนกลาง ของกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง กำหนดค่าเบี่ยงเบน 90% ค่าความคลาดเคลื่อนประมาณการไม่เกิน 10% โดยใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เท่ากับ 94 คน แต่เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความผิดพลาดจึงเก็บเพิ่มเป็นจำนวน 200 คน

2. ด้านตัวแปร การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง โดยปัจจัยความพึงพอใจของบุคลากรในกรบัญชีกลาง ประกอบด้วย 3 ส่วน 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2) ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความท้าทายในการทำงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน 3) ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความน่าเชื่อถือขององค์กร ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะมีผลต่อความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง

3. ด้านระยะเวลาในการวิจัย ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร นิยามศัพท์เฉพาะ จัดทำแบบสอบถาม แจกแบบสอบถามและรวบรวมแบบสอบถาม นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรม SPSS และตีความหมายที่ได้จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตั้งแต่เดือนมิถุนายน 2562 ถึง เดือนกรกฎาคม 2562

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมบัญชีกลาง แล้วใช้เป็นแนวทางในการวางแผนกำลังคน ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของบุคลากรและพัฒนาความพึงพอใจแก่บุคลากรให้ดีขึ้น ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. เพื่อทราบถึงปัจจัยด้านลักษณะงาน แล้วใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร

3. เพื่อทราบถึงปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน แล้วใช้เป็นแนวทางในการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับสมรรถนะและศักยภาพของบุคลากรแต่ละคน

4. เพื่อทราบถึงความพึงพอใจด้านต่าง ๆ ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลกร แล้วใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและรักษาความพึงพอใจให้อยู่ในระดับที่ดี เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ ทุ่มเท และอยู่กับองค์กรนานที่สุด

5. เพื่อทราบความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีต่อความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร แล้วใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาบุคลากร ให้เกิดทัศนคติที่ดี สามารถปรับปรุงพัฒนา เพิ่มศักยภาพแก่บุคลากร

6. เพื่อทราบความแตกต่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ที่มีต่อความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร แล้วใช้เป็นแนวทางวางแผนและพัฒนาความหลากหลายของงาน ความท้าทายของงาน ความมีอิสระในการคิดตัดสินใจ และความก้าวหน้าในอาชีพ ได้ต่อไป

7. เพื่อทราบความแตกต่างปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน ที่มีต่อความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร แล้วใช้เป็นแนวทางมอบหมายงาน สั่งงาน บริหารความเสี่ยงและข้อผิดพลาดของการปฏิบัติงานได้

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์

มาสโลว์ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับ แรงจูงใจ (Maslow's General Theory of Human & Motivation) โดยได้อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง (Hierarchy& Needs) และเป็นทฤษฎีที่ยอมรับกันแพร่หลายสมมุติฐานดังกล่าวมีความเกี่ยวกับ พฤติกรรมของมนุษย์ ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการมีอยู่เสมอ และไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป
3. ความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้นความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการระดับต่ำ ได้รับการ ตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะมีการเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

ลำดับความต้องการมี 5 ขั้น ดังนี้

1) ความต้องการของร่างกาย (Physiological needs) 2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) 3) ความต้องการด้านสังคม (Social needs) 4) ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) 5) ความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต (Self-actualization needs)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

เศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 ทรงพระราชทานแก่พสก-นิกรชาวไทยมาเป็นระยะเวลานาน เป็นหลักปรัชญาที่ชี้แนะแนวทางการดำรงชีวิตและการปฏิบัติของประชาชนในทุกระดับให้ดำเนินไปในทางสายกลาง ความพอเพียง หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมทั้งการมีระดับภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ปัจจุบันปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงถูกนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ในองค์กร รวมทั้งทุกขั้นตอนของกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การวางแผนสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหารค่าตอบแทน เพื่อให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เกิดความสมดุล ยั่งยืน และพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลง หากในความเป็นจริง ถ้าลองได้วิเคราะห์ดูอย่างละเอียดแล้ว ความพอเพียงนั้นสามารถนำมาใช้ในการบริหารดำเนินงานได้ในทุกส่วนขององค์กร แม้แต่ในเรื่องการ "บริหารคน" เพราะขนาดองค์กรยักษ์ใหญ่ระดับชาติ อย่างเครือซีเมนต์ไทย ยังขานรับว่าสามารถนำหลักปรัชญาดังกล่าวมาใช้ในการพัฒนาองค์กร

โดยเฉพาะด้านการพัฒนาบุคลากรของตนเอง ได้และค่อนข้างประสบความสำเร็จด้วยซ้ำ นี่คือตัวอย่างที่แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาบุคลากรแบบพอเพียงนั้นเป็นไปได้จริง ๆ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทองคำ ศรีเนตร และภคิน ไชยช่วย (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร จากการศึกษาพบว่าบุคลากรที่มี เพศ อายุ อายุราชการ และตำแหน่งปัจจุบัน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร ไม่แตกต่างกัน

มัทนา โมรากุล (2555) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมทั้ง 10 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสที่จะนำไปสู่ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของบุคลากร ด้านการรักษาความสมดุลการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านความภาคภูมิใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กรที่ได้สร้างประโยชน์ให้กับสังคม ด้านการนำองค์กรของผู้บริหารทุกระดับ และด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านจะแตกต่างกันไป

วิธีดำเนินการวิจัย

การเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปดำเนินการจัดทำแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง 200 คน ที่เป็นข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว สังกัดกรมบัญชีกลาง (เฉพาะส่วนกลาง) ใช้วิธีการสุ่มแบบสะดวก โดยการเดินแจกแบบสอบถามตามส่วนงานต่าง ๆ ของกรมบัญชีกลางด้วยตนเอง วันที่ 27 มิถุนายน 2562 ช่วงเวลา 10.00 น. ถึง 11.00 น. และแจ้งขอรับแบบสอบถามคืนในช่วงเวลา 15.30 น. ในวันเดียวกัน หลังจากรวบรวมข้อมูลแล้ว นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อมีการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำข้อมูลมาประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) ในการวิเคราะห์ตัวแปรปัจจัยด้านประชากร ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน

1.2 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ตัวแปรปัจจัยด้านลักษะงาน และด้านประสบการณ์การณ์ทำงาน

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมบัญชีกลาง จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ด้านเพศ จะใช้สถิติ t-Test ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.2 เพื่อศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมบัญชีกลาง จำแนกตาม ลักษณะของบุคคล ได้แก่ ด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา ด้านตำแหน่ง ด้านรายได้ต่อเดือน และด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (f-Test หรือ One-Way ANOVA) กรณีการเปรียบเทียบตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป และเมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยวิธีสถิติทดสอบการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Comparisons)

การวิเคราะห์ด้วยสถิติทั้ง 2 ข้อ ทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยเชิงพรรณนา

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคลากร ผลการวิเคราะพบว่า เพศหญิงมากกว่าเพศชาย จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 80.0 อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 สถานภาพโสด จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 57.5 การศึกษาระดับปริญญาตรี/เทียบเท่า จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 65.0 ตำแหน่งเป็นข้าราชการ จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 60.0 รายได้ 10,000-20,000 บาท จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 55.0 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 48.0

ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงานโดยภาพรวม สำหรับผลการพิจารณา ระดับความคิดเห็นของบุคลากร มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่างระดับความคิดเห็นมาก และปานกลาง โดยปัจจัยด้านลักษณะงานของกรมบัญชีกลาง ที่มีระดับความคิดเห็นมากคือ บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ งานที่ทำมีประโยชน์และความก้าวหน้าต่อกรมฯ ระดับความคิดเห็นปานกลาง ได้แก่ ความหลากหลายโดยใช้ความรู้ความสามารถหลายด้าน ความท้าทายทำให้มีการพัฒนาศักยภาพได้ดีและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ

ข้อมูลปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานโดยภาพรวม สำหรับผลการพิจารณา ระดับความคิดเห็นของบุคลากร มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่างระดับความคิดเห็นมาก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี สามารถปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

ระดับความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร สำหรับผลการพิจารณา มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่างระดับความพึงพอใจมากถึงปานกลางโดยความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรที่อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก ได้แก่ ความพึงพอใจในความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจต่อความมั่นคงในการทำงาน และอยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง ได้แก่ ความพึงพอใจต่อเงินเดือน/สวัสดิการ ระดับความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร

สรุปผลการวิจัยเชิงอนุมาน (เปรียบเทียบความแตกต่าง)

สมมุติฐานข้อที่ 1 พบว่าบุคลากรที่มีปัจจัยด้านคุณสมบัติส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้/เดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจที่ต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

- สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-Test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม การวิเคราะห์พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความ งพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกรมบัญชีกลางโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

- สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (f-Test) เพื่อศึกษาว่าความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา ด้านตำแหน่ง ด้านรายได้/เดือน และด้านระยะเวลาใน

การปฏิบัติงาน มีผลต่อความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมบัญชีกลางแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้/เดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกรมบัญชีกลางโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

สมมุติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมบัญชีกลาง

สถิติที่ใช้ทดสอบคือ สถิติทดสอบการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน จำแนกตาม ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความท้าทายในการทำงาน ด้านความมีอิสระ ในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร ร้อยละ 40.30

สมมุติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมบัญชีกลาง

สถิติที่ใช้ทดสอบคือ สถิติทดสอบการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน จำแนกตาม ด้านความน่าเชื่อถือขององค์กร ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจที่มีต่อ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร ร้อยละ 38.0

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

อภิปรายผลการวิจัย

สมมุติฐานข้อที่ 1 บุคลากรกรมบัญชีกลางที่มีคุณสมบัติส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้/เดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมบัญชีกลางแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า ความแตกต่างของคุณสมบัติส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้/เดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมบัญชีกลางไม่แตกต่างกัน

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยทองคำ ศรีเนตร และภคิน ไชยช่วย (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร จากการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ อายุราชการ และตำแหน่งปัจจุบัน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัย สมบูรณ์ ปัญจพลานุรักษ์ (2541) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยในจังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ สถานภาพการสมรส การศึกษา อายุงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการทำงาน

อย่างไรก็ตามผลการวิจัยนี้ขัดแย้งกับงานวิจัยของ เนรัญชลา สมบูรณ์ธนสิริ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์และความผูกพันที่มีต่อองค์การของพนักงานสายการผลิตในโรงงานผลิตรถยนต์ญี่ปุ่น ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือนพื้นฐานที่ได้รับ ลักษณะการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

สมมุติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมบัญชีกลางแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน ของบุคลากรที่มีระดับความคิดเห็นมากคือ บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ งานที่ทำมีประโยชน์และความก้าวหน้าต่อกรมฯ และอยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง ได้แก่ มีโอกาสในการโยกย้ายตามต้องการ มีโอกาสได้รับเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมัทนา โมรากุล (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมทั้ง 10 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสที่จะนำไปสู่ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของบุคลากร ด้านการรักษาความสมดุลการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านความภาคภูมิใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กรที่ได้สร้างประโยชน์ให้กับสังคม ด้านการนำองค์กรของผู้บริหารทุกระดับ และด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านจะแตกต่างกันไป

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของเรณุ สุขฤกษกิจ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทท่าอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่าปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์มากที่สุด รองลงมาคือปัจจัยด้านความสำเร็จ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่าปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและสวัสดการ มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือปัจจัยสถานะด้านอาชีพ

อย่างไรก็ตามผลการวิจัยนี้ขัดแย้งกับงานวิจัยของ บัญชา ชลาภิรมย์ (2533) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในโรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง และเมื่อเปรียบเทียบด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ พบว่า อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมสาธิต มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

สมมุติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมบัญชีกลางแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน ของบุคลากรที่มีระดับความคิดเห็นมากคือ เพื่อนร่วมงานให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ ช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมบูรณ์ ปัญจพลานุรักษ์ (2541) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยในจังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่า สถานที่ทำงาน ลักษณะงาน โครงสร้างของงาน ความมั่นคงในอาชีพ และความเข้าใจกันดีระหว่างพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนความก้าวหน้าในอาชีพ และความศรัทธาต่อผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการทำงาน แสดงให้เห็นว่าระดับความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับความศรัทธา

ต่อผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะส่งผลมาถึงตัวพนักงานที่จะทำให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ อันเป็นความต้องการของคนในองค์การอย่างหนึ่ง

ผลงานวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของปกรณ์ อรุณศรีประดิษฐ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ในภาพรวมเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 มีความแตกต่างอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อย่างไรก็ตามผลการวิจัยนี้ขัดแย้งกับงานวิจัยของอาริยา เงาสุมาตย์ (2560) ได้ศึกษา เรื่อง ความผูกพันของบุคลากรในกรมบัญชีกลาง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน ด้านความเชื่อถือองค์กร ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน มีผลไปในทิศทางตรงกันข้ามต่อความผูกพันของบุคลากรในกรมบัญชีกลาง

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน ที่มีผลต่อความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลกรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) ดังนั้นผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สามารถนำผลลัพธ์ที่ได้ไปพิจารณาวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือนำไปเป็นแนวทางในการวางแผน จัดหาบุคลากรเข้าทำงาน ฝึกอบรมและพัฒนา ประเมินผลการปฏิบัติงาน จ่ายค่าตอบแทน และแรงงานสัมพันธ์ ให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อสามารถตอบสนองความความพึงพอใจของบุคลากร รักษาระดับความพึงพอใจให้อยู่ในระดับที่ดี เพื่อให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถ และศักยภาพที่มีในตนให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และอยู่กับองค์กรนานที่สุด ดังนั้น จึงได้มีการกำหนดข้อเสนอแนะดังนี้

1. ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล จากผลการวิจัยพบว่า ความแตกต่างของคุณสมบัติส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้/เดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมบัญชีกลางไม่แตกต่าง ถึงแม้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลจะไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรก็ตาม ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ก็ยังคงต้องมีการวางแผนสรรหาบุคลากรโดยการสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับลักษณะงาน และพัฒนาบุคลากรที่ได้มาให้เกิดสมรรถนะในตน และสร้างให้เกิดศักยภาพสามารถสอนงานได้ แข่งขันกับองค์กรอื่นได้

2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่ามีอิทธิพลต่อความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมบัญชีกลาง จากผลการวิจัยพบว่า ความหลากหลายของงาน และความท้าทายในการทำงานบุคลากรกรมบัญชีกลางให้ความคิดเห็นในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ควรบริหารบุคลากรกลุ่มนี้ด้วยการมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ งานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ เพราะบุคลากรกลุ่มนี้จะเป็นกลุ่มที่มีวิสัยทัศน์กว้าง มีความคิดสร้างสรรค์สูง จะทำให้รู้สึกได้รับการยอมรับ ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อองค์กร นำสมรรถนะและศักยภาพที่มีในตนมาสร้างประโยชน์ต่อองค์กร

3. ปัจจัยทางด้านประสบการณ์ทำงาน พบว่ามีอิทธิพลต่อความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมบัญชีกลาง จากผลการวิจัยพบว่า ความน่าเชื่อถือขององค์กร และด้านความสัมพันธ์

ต่อเพื่อนร่วมงาน บุคลากรให้ระดับความคิดเห็นในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรควรวางกลยุทธ์ให้บุคลากรเกิดความภักดีต่อองค์กร สร้างความรักสามัคคีให้เกิดขึ้นกับองค์กร รวมถึงวัฒนธรรมในองค์กรที่ดี ที่มีมายาวนานขององค์กรให้มั่นคงและยั่งยืน เพื่อรักษาและเพิ่มระดับความพึงพอใจให้มากขึ้น สร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจ ให้แก่บุคลากรเพื่อธำรงรักษาบุคลกรให้อยู่กับองค์กรได้นานที่สุด

เอกสารอ้างอิง

ทองคำ ศรีเนตร และภคิน ไชยช่วย. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร. วารสารวิจัยและประเมินผลอุบลราชธานี, 7(1), 31-39.

บัญชา ชลาภิรมย์. (2533). ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปกรณ์ อรุณศรีประดิษฐ์. (2560). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4. คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

มัทนา โมรากุล. (2555). ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. รายงานการวิจัย. คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

วรัครศิริ โหตระไวศย. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

เนรัญชลา สมบูรณ์ธนสิริ. (2550). ความพึงพอใจในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์และความผูกพันที่มีต่อองค์การของพนักงานสายการผลิตในโรงงานผลิตรถยนต์ญี่ปุ่น. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สร้อย ไชยเดช. (2560). การเปรียบเทียบความคาดหวังและสภาพความเป็นจริงของนักศึกษาที่มีต่อการบริการการศึกษามหาวิทยาลัยสวนดุสิต. กรุงเทพฯ: สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ.

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2540). ความพึงพอใจเป็นภาวะของความพึงใจหรือภาวะที่มีอารมณ์ในทางบวกที่เกิดขึ้น. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์การพิมพ์.

เพ็ญศรี วายวานนท์. (2537). การจัดการทรัพยากรคน (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์.

แน่งน้อย พงษ์สามารถ. (2519). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.