

Organizational Commitment of Personnel in Department of Labor Protection and Welfare

Tasanee Pawarawat^{1*} Supapatpimol Simlee² and Srirath Gohwong²

¹ Master's Student in Political Science, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, Thailand

² Department of Political Science and Public Administration, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, Thailand

* Corresponding author. E-mail: tasanee.p@ku.th

ABSTRACT

This research aims: (1) to examine the level of organizational commitment among personnel in the Department of Labor Protection and Welfare; (2) to compare the organizational commitment of these personnel based on personal factors; (3) to explore the relationship between job characteristics and organizational commitment; and (4) to investigate the relationship between work experience and organizational commitment within the Department of Labor Protection and Welfare. The research sample consists of 335 personnel from the Department, with data collected via questionnaires. Statistical analysis was conducted using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test (One-Way Analysis of Variance), LSD, and Pearson's correlation coefficient. The level of statistical significance was set at 0.05. The research findings reveal that the overall level of organizational commitment among personnel in the Department of Labor Protection and Welfare is high. The highest average score was observed for full effort to work for the organization, followed by confidence and acceptance of the organization's goals and values, and a strong desire to remain a member of the organization, respectively. Hypothesis testing showed that differences in age and years of service significantly affect organizational commitment at the 0.05 level, while personal factors such as gender, education level, position, and monthly income do not significantly impact organizational commitment. There is a moderate positive correlation between job characteristics and organizational commitment. There is a high positive correlation between work experience and organizational commitment, both statistically significant.

Keywords: Organizational Commitment, Job Characteristics, Work Experience

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ทัศนีย์ ปวรวรรณณ์^{1*} ศุภพัชรพิมล ลิ้มลี² และ ศรีรัฐ โกวงศ์²

¹ นิสิตปริญญาโท สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประเทศไทย

² ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประเทศไทย

* Corresponding author. E-mail: tasanee.p@ku.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 335 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test, F-test (One -Way Analysis of Variance) ความแตกต่างรายคู่ LSD และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามแบบเพียร์สัน กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้องค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงฐานะสมาชิกขององค์กรต่อไป ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุ อายุราชการแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญ

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร, ลักษณะงาน, ประสบการณ์ในการทำงาน

© 2024 JSSP: Journal of Social Science Panyapat

บทนำ

ปัจจุบันมีการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ทันสมัยขึ้นมามากมาย เพื่อใช้ทดแทนทรัพยากรมนุษย์ แต่ยังไม่สามารถนำมาใช้ทดแทนมนุษย์ได้ทั้งหมด เพราะมนุษย์เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าต่อองค์กร สามารถพัฒนาต่อไปได้และเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร ผู้บริหารขององค์กรจึงให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้องค์กรบรรลุผลได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ และเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน โดยการคัดเลือกและเลือกสรรทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อให้บุคลากรอยู่กับองค์กรได้นาน มีค่าตอบแทนด้านสวัสดิการที่ดี มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีความสุขในการทำงาน เกิดความจงรักภักดี เพื่อให้บุคลากรตั้งใจมุ่งมั่นทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการทำงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถและเกิดความผูกพันกับองค์กร นอกจากนี้การสร้างความผูกพันกับองค์กรยังมีวัตถุประสงค์ให้ได้ทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เกิดความพึงพอใจ ความซื่อสัตย์ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร (วรวรรณ วัฒนศิริ, 2564)

การสร้างความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญมาก เพราะเมื่อเกิดความผูกพันต่อองค์กรจะทำให้บุคลากรเกิดแรงผลักดันในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้า เกิดแรงจูงใจในการทำงาน อยากจะร่วมงานกับองค์กรต่อไปได้อย่าง

ยาวนาน มององค์กรเป็นเหมือนครอบครัวของตนเอง ความผูกพันต่อองค์กรเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารงานภายในองค์กร บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะใช้เวลาพยายามอย่างมากในการทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้และเป็นตัวบ่งชี้ต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน (รมิตา ประวัติ, 2564)

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นหน่วยราชการภาครัฐ มีฐานะเป็นกรม สังกัดกระทรวงแรงงาน มีอำนาจหน้าที่บังคับใช้กฎหมายพระราชบัญญัติว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ และความปลอดภัยแรงงาน เพื่อคุ้มครองสิทธิลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนด กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีวิสัยทัศน์ “แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายสากล” ปัจจุบันบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีหน้าที่เกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งเป็นตัวกลางในการไกล่เกลี่ยและประนีประนอมระหว่างลูกจ้างและนายจ้างในกรณีที่เกิดการพิพาทกัน ทำให้บุคลากรเกิดความเครียด และเกิดปัญหาบุคลากรมีการลาออกและโอนย้ายไปหน่วยงานอื่น ทำให้บุคลากรที่อยู่กับองค์กรเป็นบุคลากรใหม่ต้องมีการอบรมเพิ่มเติม และฝึกฝนให้มีความรู้และความชำนาญในการบังคับใช้กฎหมายอย่างถูกต้อง ปัญหาในระยะที่ผ่านมา กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีการย้ายไปยังหน่วยงานอื่นหรือมีการลาออกในระยะเวลาระหว่างปี พ.ศ. 2563 - 2565 (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2566) เมื่อพิจารณาอัตราการลาออกที่สำนักงานข้าราชการพลเรือน กำหนดไว้ที่ร้อยละ 6 ผลปรากฏว่ากรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีอัตราการลาออกอยู่ที่ร้อยละ 5.52 ซึ่งใกล้เคียงกับที่กำหนดไว้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อเป็นข้อมูลเชิงนโยบายในการจัดการทรัพยากรของหน่วยงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นวิธีการวิจัยแบบเชิงปริมาณ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน จำนวน 2,039 คน ข้อมูล ณ วันที่ 1 กันยายน 2566 (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2566)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ทำการเลือกขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 335 คน โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane, 1973) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ระดับร้อยละ 95 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 335 คน และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ด้วยวิธีการกำหนดสัดส่วนร้อยละของจำนวนสมาชิกในแต่ละชั้นภูมิ (Proportional Stratified Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษากรอบแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และอายุราชการ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด (Closed-Ended Questions) ให้กลุ่มตัวอย่างเลือกตอบ 1 คำตอบ จำนวนทั้งหมด 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านลักษณะงาน 3 ด้าน ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าในงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ซึ่งเป็นคำถามที่ใช้การประมาณค่า โดยใช้มาตราวัดแบบลิเคิร์ท Likert scale (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน 3 ด้าน ได้แก่ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญกับองค์กร ซึ่งเป็นคำถามที่ใช้การประมาณค่า โดยใช้มาตราวัดแบบลิเคิร์ท Likert scale (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร 3 ด้าน ได้แก่ มีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้องค์กรและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงฐานะสมาชิกขององค์กรต่อไป ซึ่งเป็นคำถามที่ใช้การประมาณค่า โดยใช้มาตราวัดแบบลิเคิร์ท Likert scale (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) 5 ระดับ

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้วิจัย ผู้ศึกษานำแบบสอบถามไปทดสอบ (Try out) กับบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำนวน 30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยนำมาหาความเชื่อมั่น (Reliability) เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยวิธีการของครอนบาช อัลฟา Cronbach's alpha coefficient (Cronbach, 1990) ซึ่งผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้เท่ากับ 0.954

3. สมมุติฐานการวิจัย

3.1 สมมุติฐานที่ 1 บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

3.2 สมมุติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

3.3 สมมุติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1. ศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูล และสืบค้นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกรอบแนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากเอกสาร หนังสือ บทความวิชาการ และผลงานวิจัยในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์

4.2 จัดทำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ โดยเก็บข้อมูลในแบบสอบถามจากบุคลากร กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 335 คน ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล ช่วงเดือนมกราคม - มีนาคม พ.ศ. 2567

4.3 นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง และนำแบบสอบถามไปประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

5.1 จัดระเบียบข้อมูลและลงรหัสในแบบสอบถาม

5.2. นำแบบสอบถามดังกล่าวไปคำนวณหาค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

5.2.1 ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับอธิบายข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน อายุราชการ

5.2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการวิเคราะห์การกระจายของข้อมูล

5.2.3 ค่า t-test ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของ 2 กลุ่มตัวอย่าง

5.2.4 ทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) สำหรับตัวแปรตั้งแต่ 3 กลุ่ม และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ (Fisher’s Least Significant Difference: LSD)

5.2.5 ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ตามแบบของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยมีความสัมพันธ์ มีทั้งเชิงบวก (ทิศทางตามกัน) และทางลบ (ทิศทางผกผัน) มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง 1 และมีเกณฑ์คะแนน (ชัยสิทธิ์ เฉลิมมีประเสริฐ, 2537) ดังนี้

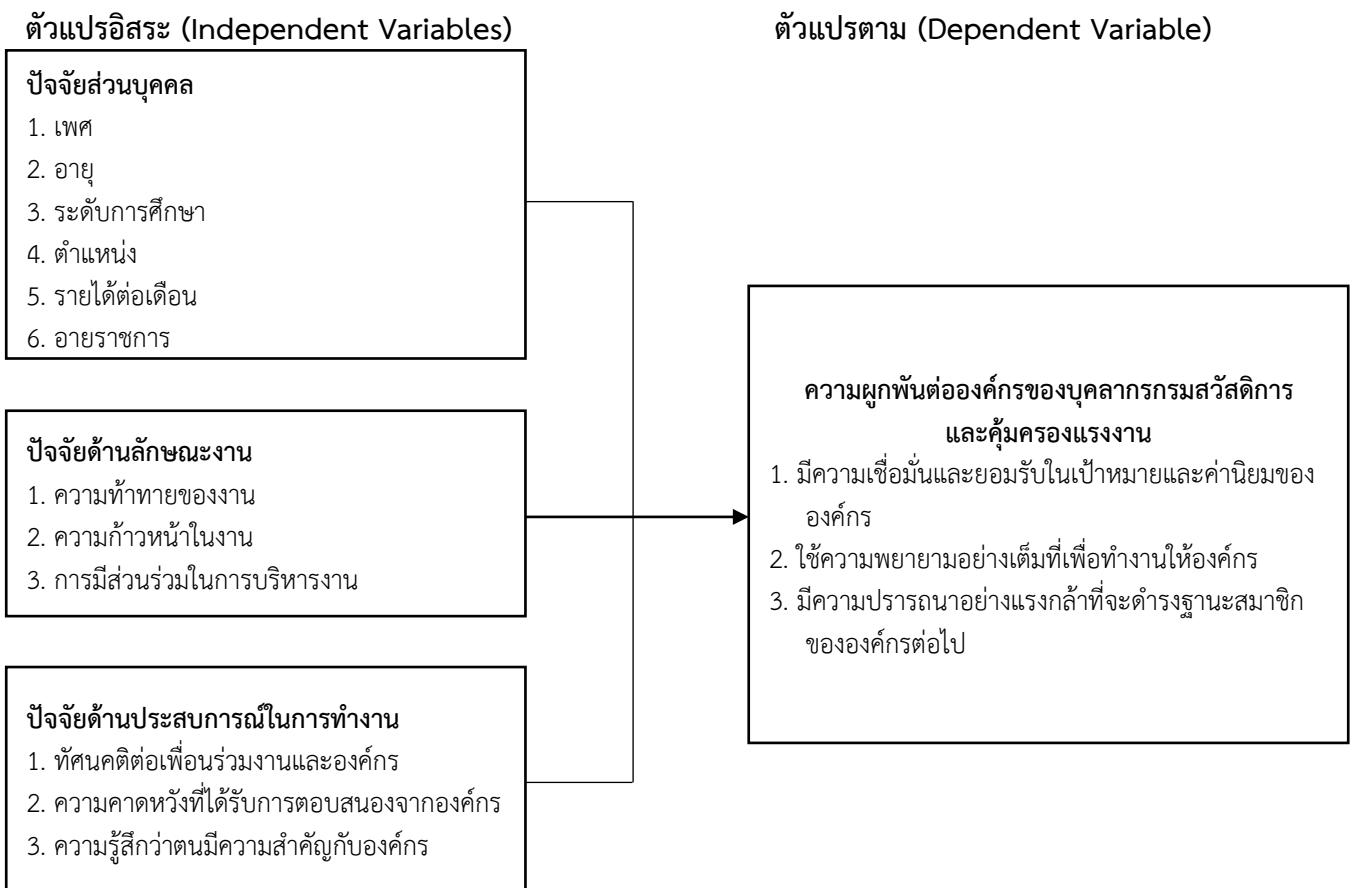
0.00 – 0.30 มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางตามกัน

0.31 – 0.70 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในทิศทางตามกัน

0.71 – 1.00 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ในทิศทางตามกัน

5.2.6 ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ ระดับ .05

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการวิจัย พบว่า

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนมากเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 65.1 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.5 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 81.5 มีตำแหน่งเป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 83.3 มีรายได้ต่อเดือน 20,000 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 45.7 และมีอายุ 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.1

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.507) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายองค์ประกอบพบว่า ระดับความคิดเห็นที่มากที่สุดคือความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้องค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.446) รองลงมาคือ ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.494) และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงฐานะสมาชิกขององค์กรต่อไปอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.649) ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

(n = 335)

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความผูกพัน	การจัดอันดับ
1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.96	0.494	มาก	2
2. ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้องค์กร	4.10	0.446	มาก	1
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงฐานะสมาชิกขององค์กรต่อไป	3.68	0.649	มาก	3
โดยภาพรวม	3.82	0.507	มาก	

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุ และอายุราชการต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถสรุปผลได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการสรุปผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	t – test	ปฏิเสธสมมติฐาน
2. บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	F – test	ยอมรับสมมติฐาน
3. บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	F – test	ปฏิเสธสมมติฐาน
4. บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	F – test	ปฏิเสธสมมติฐาน
5. บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	F – test	ปฏิเสธสมมติฐาน
6. บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่มีอายุราชการต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	F – test	ยอมรับสมมติฐาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าในงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีความผูกพันขององค์กรของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สรุปผลได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงผลผลการทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

n = 335

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		
	R	Sig	ระดับความสัมพันธ์
1. ความท้าทายของงาน	.535	.000*	ปานกลาง
2. ความก้าวหน้าในงาน	.623	.000*	ปานกลาง
3. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	.656	.000*	ปานกลาง
รวม	.665	.000*	ปานกลาง

หมายเหตุ: *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ความสัมพันธ์ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้แก่ ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญกับองค์กร มีความผูกพันขององค์กรของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สรุปผลได้ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงผลผลการทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

n = 335

ประสบการณ์ในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		
	R	Sig	ระดับความสัมพันธ์
1. ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน	.681	.000*	ปานกลาง
2. ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร	.681	.000*	ปานกลาง
3. ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญกับองค์กร	.693	.000*	ปานกลาง
รวม	.700	.000*	ปานกลาง

หมายเหตุ: *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.82) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้องค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.10) ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.96) และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงฐานะสมาชิกขององค์กรต่อไป (ค่าเฉลี่ย 3.68) ตามลำดับ เนื่องจากบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

บุคลากรเห็นว่าองค์กรมีการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายให้ผู้ปฏิบัติงานทราบอย่างชัดเจนและเป็นระบบ แบบแผน ทำให้บุคลากรมีเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และบุคลากรเห็นว่างานที่ปฏิบัติมีความสำคัญ สอดคล้องกับเป้าหมาย นโยบายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ โมรยา วิเศษศรี และคณะ (2564) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร พบว่า ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้องค์กร ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงฐานะสมาชิกขององค์กรต่อไป อยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่าง อายุ 41-50 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 18-30 ปี และกลุ่มตัวอย่าง อายุ 51-60 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 18-30 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรกลุ่มอายุ 18-30 ปี ความเป็นส่วนตัวสูงกิจกรรมหรือหน่วยงานที่จัดขึ้นต้องมีความท้าทายมากพอที่จะทุ่มเทแรงงานในการเรียนรู้ ซึ่งคนกลุ่มนี้ต้องการมองหาคุณค่าในตัวเองมากกว่าความมั่นคงในการทำงาน มีความคิดแตกต่าง และแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยซึ่งส่วนใหญ่จะเข้ามาทำงานได้ไม่นาน มีประสบการณ์การทำงานน้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของวรวรรณ วัฒนศิริ (2566) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมทางหลวง พบว่า อายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลุ่มตัวอย่าง อายุราชการ 11 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีอายุราชการต่ำกว่า 1 ปี และบุคลากรที่มีอายุราชการ 11 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีอายุราชการ 1-5 ปี อธิบายได้ว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรที่มีอายุราชการ 11 ปีขึ้นไป เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานมานานสามารถปรับตัวเข้ากับองค์กร และแนวทางการพัฒนานโยบายของหน่วยงานที่กำหนดขึ้น ซึ่งแตกต่างกับบุคลากรที่มีอายุราชการน้อย มองหาความท้าทายในการทำงานมากกว่าการพัฒนาตัวเอง ยังขาดความรู้ความเข้าใจในตำแหน่งงาน และบุคลากรที่มีอายุราชการน้อยเป็นบุคลากรที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาจึงมีลักษณะการคล้อยตามผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของเดือนเพ็ญ สาสังข์ และ ศรีรัฐ โภวงศ์ (2566) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ พบว่า อายุราชการต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พบว่า ด้านความท้าทายของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ระดับปานกลาง เพราะว่าการสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีลักษณะงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องการใช้ความรู้ความสามารถมากกว่างานอื่น ๆ โดยเฉพาะการบังคับใช้กฎหมายกับนายจ้างและลูกจ้าง

ด้านความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างอยู่ระดับปานกลาง เพราะว่ามีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง พิจารณาการเลื่อนขั้นยังไม่มีขั้นตอนที่ชัดเจนและยังมีการปกปิดขั้นความลับ

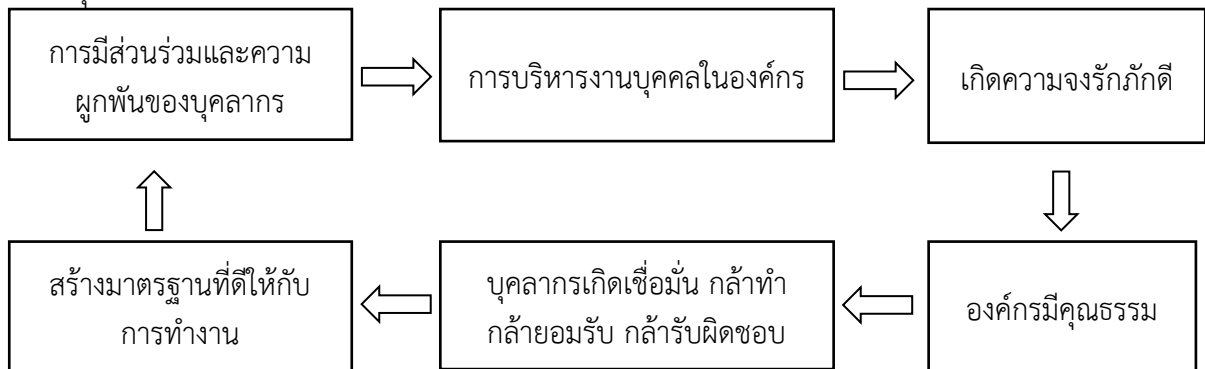
ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างอยู่ระดับปานกลาง เพราะว่าการบริหารงานส่วนใหญ่ยังเป็นนโยบายจากผู้บริหารโดยตรง ส่วนน้อยที่จะเปิดโอกาสให้บุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierachy of Needs, 1954) มองความต้องการของมนุษย์มีรูปแบบต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด และสอดคล้องกับ กรกฎ แนนหนา และ ปิยากร หวังมหาพร (2564) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พบว่า ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างอยู่ระดับปานกลาง เพราะว่า ความคิดเห็นหรือทัศนคติของเพื่อนร่วมงานมีลักษณะช่วยเหลือกัน และพึ่งพาอาศัยกัน ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างอยู่ระดับปานกลาง เพราะว่าบุคลากรได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เพียงพอและยุติธรรม มีระบบการพิจารณาความดีความชอบ และความรู้สึกว่าตนมี

ความสำคัญกับองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างอยู่ระดับปานกลางเพราะว่า เมื่อบุคลากรทำงานประสบความสำเร็จจะได้รับการชื่นชมและการยอมรับกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg’s Two-Factor Theory, 1959) องค์กรที่ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อมีความพึงพอใจในการทำงาน และสอดคล้องกับธวินท์ ทับสวัสดิ์ (2562) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์สนับสนุนและบริการอุปกรณ์ไพรซิณีย์ พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์ สนับสนุนและบริการอุปกรณ์ไพรซิณีย์ บริษัทไพรซิณีย์ไทย จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับระดับ .05

องค์ความรู้ใหม่

การมีส่วนร่วมและความผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement) ที่มุ่งเน้นไปที่การบริหารบุคลากรในองค์กรเป็นหลักโดยเฉพาะ ที่มีประสิทธิภาพให้บุคลากรในองค์กรจะทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร องค์กรใดดูแลเอาใจใส่ดี ทำให้บุคลากรอยากร่วมงานในระยะยาว และเกิดความจงรักภักดีกับองค์กรนั้น องค์กรที่มีความยุติธรรม นั้นจะสร้างความเท่าเทียมที่เหมาะสม ตลอดจนสร้างความสมเหตุสมผลให้กับแต่ละกรณีได้เป็นอย่างดี องค์กรที่ยุติธรรมจะให้เกียรติและไม่เอาเปรียบพนักงาน อาจเริ่มตั้งแต่เรื่องเงินเดือนที่เหมาะสม ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม องค์กรที่มีความยุติธรรมจะสร้างความชอบธรรมในทุกมิติได้ดี ตั้งแต่การบริหารงาน การบริหารคนไปจนถึงการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับการทำงานขึ้นได้ ทำให้บุคลากรรู้สึกเชื่อมั่น ไว้วางใจในองค์กร กล้าทำ กล้ายอมรับ กล้ารับผิดชอบ เพราะองค์กรจะชั่งน้ำหนักเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ความยุติธรรมนี้จะช่วยสร้างการมีส่วนร่วมและความผูกพันของบุคลากรได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสร้างความจงรักภักดีให้กับองค์กรได้อย่างยอดเยี่ยม รวมถึงสร้างมาตรฐานที่ดีให้กับการทำงานและพฤติกรรมของบุคลากรด้วย



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

สรุปผลการวิจัย

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ระดับความผูกพันของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และอายุราชการ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตาม อายุ อายุราชการ ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีความผูกพัน ต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานควรให้ความสนใจกับบุคลากรที่มีอายุและอายุราชการน้อย เนื่องจากบุคลากรที่มีอายุราชการน้อยมีความเป็นตัวของตัวเองสูง ดังนั้น หน่วยงานควรให้ความสนใจกับบุคลากรกลุ่มนี้ ปรับวิธีการพัฒนาให้บุคลากรกลุ่มนี้สนใจ โดยเนื้อหาการเรียนรู้ต้องสนุกและท้าทายมากพอที่จะดึงดูดบุคลากรกลุ่มนี้ให้เกิดการพัฒนาตนเอง เพราะบุคลากรกลุ่มนี้ส่วนใหญ่จบการศึกษาใหม่ ยังไม่เข้าใจในระบบการทำงานที่ตึงเครียด มีประสบการณ์น้อยในการทำงานกว่าบุคลากรกลุ่มอายุมากที่เห็นความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนั้น หน่วยงานควรมุ่งพัฒนากลุ่มนี้เป็นอันดับแรก เพิ่มเนื้อหาเกี่ยวกับหลักสูตรการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ เพื่อเน้นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร รวมถึงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่บุคลากรจะได้รับ

1.2 ความเชื่อมั่นและยอมรับกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรผลจากการวิจัย พบว่า มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในเรื่อง บุคลากรพร้อมจะชี้แจงข้อเท็จจริงของหน่วยงานหากมีการเข้าใจผิดจากหน่วยงานภายนอก ดังนั้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานควรมีการประชาสัมพันธ์เป้าหมายและค่านิยมขององค์กรให้บุคลากรรุ่นใหม่ ๆ ทราบทุกช่องทางไม่จำกัดเพียงแค่เว็บไซต์เท่านั้น โดยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและดำเนินการตามเป้าหมาย และค่านิยมอย่างเท่าเทียมกันทุกตำแหน่ง เพื่อให้เกิดความเข้าใจและผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น

1.3 ความปรารถนาที่แรงกล้าที่จะดำรงฐานะสมาชิกขององค์กรต่อไป ผลจากการวิจัย พบว่า มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในเรื่อง หากมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่ายังคงเลือกทำงานกับหน่วยงานต่อไป ดังนั้น หน่วยงานควรพิจารณาผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ที่เหมาะสม เช่น ค่าตอบแทน การให้สวัสดิการทุนการศึกษาในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก ทั้งในและต่างประเทศ เพิ่มโอกาสในเรื่องการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และผู้บังคับบัญชาควรให้กำลังใจเพื่อให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าเมื่อได้ทำงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีอื่น ๆ เช่น การสัมภาษณ์บุคลากรให้ได้ข้อมูลเชิงลึก เพื่อให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้นำผลการศึกษามาใช้ในการพัฒนาการดำเนินงานเพื่อให้ทราบถึงข้อมูลความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานด้านอื่น ๆ เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงาน ภาวะผู้นำ ความสุขในการทำงาน รวมทั้งการวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ เป็นตัวอย่างและแนวทางในการศึกษาเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยในลักษณะเดียวกันนี้ เมื่อมีการปรับปรุงโครงสร้าง ส่วนราชการของหน่วยงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนนโยบาย บทบาทหน้าที่ และโครงสร้างการบริหารงาน และควรทำการศึกษาความผูกพันขององค์กรอยู่เสมอเพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับองค์กรในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

กรกฎ แนนหนา และ ปิยากร หวังมหาพร. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล. *วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง*, 10(1), 109-123.

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2566). *ข้อมูลสำคัญเพื่อการบริหารงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกลุ่มงานวิชาการ และสถิติข้อมูลด้านแรงงานกองนโยบายและแผนงานประจำปี 2566*. กรุงเทพฯ: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.

_____. (2566). *ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. กรุงเทพฯ: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.

_____. (2566). *วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนปฏิบัติการ*. สืบค้น 20 กุมภาพันธ์ 2566. จาก www.labour.go.th/index.php/about/about-m5.

- ชัยสิทธิ์ เฉลิมมีประเสริฐ. (2537). *สถิติเพื่อการวิเคราะห์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เดือนเพ็ญ สาสังข์ และ ศิริรัฐ โกวงศ์ (2566). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ. *วารสารสหวิทยาการวิจัย:ฉบับบัณฑิตศึกษา*, 12(1), 76-87.
- ธนวิทย์ ทับสวัสดิ์. (2562). *ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ศูนย์สนับสนุนและบริการอุปกรณ์ไปรษณีย์*. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก).
- ธวัชชัย งามสันติวงศ์. (2543). *หลักการและวิธีการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เซ็นจูรี่.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- โมรยา วิเศษศรี, สโรชนี ศิริวัฒนา และ วรพล เพ็ชรภูมา. (2564). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร. *วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 4(1), 52-65.
- รมิตา ประวัติ. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา*. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- วรวรรณ วัฒนศิริ. (2564). การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร กรมทางหลวง. *HRD JOURNAL*, 12(2), 8-12.
- สันติชัย อินทรอ่อน. (2550). ความผูกพันของพนักงาน. *วารสารทรัพยากรมนุษย์*, 3(1), 3-13.
- Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of psychological testing*. (5th ed.). New York: Harper & Row.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. (3rd ed.). New York: Harper & Row.

