



Received: 20 December 2022

Revised: 13 April 2023

Accepted: 23 May 2023

ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF THE EMPLOYEES IN THE OFFICE OF THE NATIONAL WATER RESOURCES

Duanpen SASANG¹ and Srirath GOHWONG¹

¹ Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, Thailand; duanpen.b@ku.th (D. S.);

srirath.g@ku.th (S. G.)

Handling Editor:

Associate Professor Dr.Piyakorn WHANGMAHAPORN

Sripatum University, Thailand

(This article belongs to the Theme 1: Humanities & Social Sciences for Sustainable Development)

Reviewers:

1) Adjunct Research Professor Dr.Pisak KALAYANAMITRA UMSi, Indonesia

2) Adjunct Research Professor Dr.Samanan RATTANASIRIVILAI UMSi, Indonesia

3) Adjunct Research Professor Dr.Thanaporn SRIYAKUL UMSi, Indonesia

Abstract

The objectives of the research were to study the level of organizational commitment of the employees in the Office of the National Water Resources (ONWR), to compare the organizational commitment of the employees in the ONWR according to the demographic factors and to study the relationship between quality of working life factor and the organizational commitment of the employees in the ONWR. The sample was 160 employees in the Office of the National Water Resources' headquarter. Data were collected by questionnaires. The statistics employed in this research were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One Way ANOVA and LSD, and Pearson Product Moment Correlation Coefficient. The statistical significance was set at .05. The results revealed that the level of organizational commitment of employees in ONWR was high (mean = 3.83, S.D. = .40). The hypothesis testing showed that the differences in age and duration differently affected the organizational commitment of employees in the ONWR. In addition, the quality of working life factor had moderate positive relationship with the organizational commitment of employees in ONWR ($r = .69$).

Keywords: Organizational Commitment, Quality of Working Life, Office of the National Water Resources

Citation Information: Sasang, D., & Gohwong, S. (2023). Organizational Commitment of the Employees in the Office of the National Water Resources. *Journal of Interdisciplinary Research: Graduate Studies*, 12(1), 76-87. <https://doi.org/10.14456/jirgs.2023.7>

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ

เดือนเพ็ญ สาสังข์¹ และ ศรีรัฐ โกวงศ์¹

1 คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์; duanpen.b@ku.th (เดือนเพ็ญ); srirath.g@ku.th (ศรีรัฐ)

บรรณาธิการผู้รับผิดชอบบทความ:

รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยากร หวังมหาวร

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

(บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของหัวเรื่องที่ 1: มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน)

ผู้ทรงคุณวุฒิผู้พิจารณาบทความ:

- | | |
|--|---|
| 1) ศาสตราจารย์กิตติเมธี (วุฒิคุณ) ดร.ภักดิ์ กัลยาณมิตร | มหาวิทยาลัยมุฮัมมัดดิยาห์ ชินใจ ประเทศอินโดนีเซีย |
| 2) ศาสตราจารย์กิตติเมธี (วุฒิคุณ) ดร.สมานันท์ รัตนศิริวิไล | มหาวิทยาลัยมุฮัมมัดดิยาห์ ชินใจ ประเทศอินโดนีเซีย |
| 3) ศาสตราจารย์กิตติเมธี (วุฒิคุณ) ดร.ชนพร ศรียากุล | มหาวิทยาลัยมุฮัมมัดดิยาห์ ชินใจ ประเทศอินโดนีเซีย |

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ (สทท.) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สทท. ตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สทท. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางของ สทท. จำนวน 160 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ t-test One-Way ANOVA และ LSD และสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์เพียร์สัน โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาพบว่า บุคลากร สทท. ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และ S.D. เท่ากับ .40) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ สทท. แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรระดับปานกลาง ในทิศทางตามกัน ($r = .69$)

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร, คุณภาพชีวิตในการทำงาน, สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ

ข้อมูลการอ้างอิง: เดือนเพ็ญ สาสังข์ และ ศรีรัฐ โกวงศ์. (2566). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ. วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา, 12(1), 76-87. <https://doi.org/10.14456/jirgs.2023.7>

ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2566)

บทนำ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นกระบวนการที่ทุกองค์การให้ความสำคัญ เพราะประสิทธิภาพหรือคุณภาพของงานขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ องค์การจึงต้องบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความเสมอภาคและมีจริยธรรม เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ อันเป็นผลทำให้องค์การประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ สิ่งสำคัญประการหนึ่งในกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรักความผูกพันต่อองค์การ เพราะความรู้สึกผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงาน คือ การเต็มใจที่จะยอมเสียสละเพื่อองค์การ ความทุ่มเท แรงกายแรงใจ ความจงรักภักดี ความรู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นกำลังสำคัญส่วนหนึ่งขององค์การ ความศรัทธาต่อองค์การ ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ เป็นผลทำให้บุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานต้องการอยู่เพื่อขับเคลื่อนงานให้กับองค์การตลอดไป

การกำหนดพื้นที่เป้าหมายในการศึกษา คือ สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ (สทนช.) ความน่าสนใจเนื่องจากเป็นหน่วยงานตั้งใหม่ (ก่อตั้งเมื่อวันที่ 25 ตุลาคม 2560) มีโครงสร้างตำแหน่งระดับสูงจำนวนมากสามารถดึงดูดคนให้เข้ามาทำงานโดยมีเป้าหมายความก้าวหน้าในอาชีพ แต่การก้าวสู่ปีที่ 5 กลับพบการลาออก ย้าย โอนที่มีแนวโน้มสูงขึ้น (สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ, 2565) สิ่งนี้ส่งผลให้ สทนช. ขาดอัตรากำลังในการขับเคลื่อนงานบริหารจัดการทรัพยากรน้ำของประเทศอย่างต่อเนื่อง การสูญเสียเวลาและงบประมาณเพื่อสรรหา ทดแทน ฝึกอบรมบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เรียนรู้ระบบงานและมีทักษะที่เพิ่มขึ้นเพื่อรองรับงานตามภารกิจงานของ สทนช.

วัตถุประสงค์ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จึงเพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สทนช. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สทนช. ตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สทนช. ซึ่งข้อมูลที่ได้มีประโยชน์เป็นอย่างมากสำหรับประกอบการพิจารณาวางแผน พัฒนา ปรับปรุง และกำหนดนโยบายด้านทรัพยากรบุคคล สร้างความผูกพันต่อองค์การให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และทุ่มเทแรงกายแรงใจ ยินดีที่จะปฏิบัติงานขับเคลื่อนงาน สทนช. ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ต่อไป

การทบทวนวรรณกรรม

ความผูกพันต่อองค์การ

Allen & Meyer (1990) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า เป็นสภาวะทางจิตใจที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อองค์การ ซึ่งมีอิทธิพลหรือส่งผลต่อการตัดสินใจที่จะเป็นสมาชิกและการมีจิตสำนึกที่จะอยู่กับองค์การต่อไป มีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านอารมณ์ความรู้สึก เป็นความรู้สึกด้านอารมณ์เชิงบวกของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ชื่นชม ยอมรับ รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ และเข้าไปมีส่วนร่วมกับกิจกรรมที่องค์การจัดขึ้น กล่าวคือความต้องการที่จะอยู่กับองค์การ (want to) ด้านการคงอยู่ต่อเนื่อง เป็นความรู้สึกคุ้มค่าหรือการได้รับผลตอบแทนที่น่าพอใจเมื่อตัดสินใจอยู่ในองค์การต่อไป เพราะไม่อยากสูญเสียกับสิ่งที่ลงทุนไปในช่วงที่อยู่กับองค์การ กล่าวคือความจำเป็นที่ต้องอยู่ในองค์การ (need to) และสุดท้าย ด้านบรรทัดฐานสังคม เป็นความรู้สึกจรรยาบรรณ การตอบแทนองค์การ การอยู่กับองค์การเป็นสิ่งที่เหมาะสมถูกต้องและสมควรทำ กล่าวคือรู้สึกว่าจะสมควรที่จะต้องอยู่ในองค์การ (ought to)

แรงจูงใจ

การสร้างแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้คนเกิดความผูกพันต่อองค์การ สำหรับการศึกษาครั้งนี้ได้นำแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจของนักวิชาการ 3 ท่านซึ่งเป็นที่รู้จัก คือ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ทฤษฎีแรงจูงใจของ Alderfer หรือ ERG Theory และ ทฤษฎีสองปัจจัย ของ Frederick Herzberg (Mullins, 2016) สรุปได้ดังนี้

ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2566)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1970) การรู้ถึงความต้องการของมนุษย์ถือเป็นขั้นแรกของการสร้างแรงจูงใจ Maslow เสนอว่าความต้องการของมนุษย์จะถูกจัดเรียงลำดับจากต่ำสุดไปสูงสุด เมื่อมนุษย์ได้รับความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งแล้ว มนุษย์ก็เรียกร้องความพึงพอใจในสิ่งอื่นๆ ต่อไป เพื่อสนองต่อความต้องการเสมอ การไปถึงจุดสูงสุดของชีวิตจำเป็นต้องได้รับการเติมเต็มในขั้นต่างๆ ก่อน โดย Maslow ได้เรียงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ลำดับ คือ 1) ความต้องการทางกายภาพ 2) ความต้องการความปลอดภัย 3) ความต้องการความรักหรือความต้องการทางสังคม 4) ความต้องการการเคารพนับถือ 5) ความต้องการความสมบูรณ์ของชีวิต

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Alderfer (1972) หรือ ERG Theory ซึ่งพัฒนาต่อยอดมาจาก Maslow โดย Alderfer เห็นว่าบุคคลสามารถมีความต้องการมากกว่าหนึ่งอย่างในเวลาเดียวกัน และในบางครั้งความต้องการอาจเกิดขึ้นโดยไม่ต้องมีลำดับขั้น ซึ่งแบ่งได้ 3 ระดับ คือ ความต้องการเพื่อดำรงชีพ (Existence Needs: E) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness Needs: R) และความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs: G) ทั้งนี้ Alderfer ยังเห็นว่าความต้องการในระดับล่างไม่จำเป็นต้องได้รับการตอบสนองก่อน หากความต้องการของบุคคลในระดับใดระดับหนึ่งถูกปิดกั้นก็ควรมุ่งเน้นไปที่ความต้องการระดับอื่นๆ

ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Frederick Herzberg (Herzberg et al., 1959) ซึ่งกล่าวถึงทัศนคติที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของมนุษย์ ปัจจัยใดที่ทำให้คนรู้สึกดี และรู้สึกไม่ดีต่องาน ถือได้ว่าเป็นอีกทฤษฎีที่ให้ความสนใจในปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของคนทำงาน โดยอธิบายว่าแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับปัจจัยสองประเภท คือ ปัจจัยจูงใจ คือ สิ่งที่ทำให้คนเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงาน และปัจจัยค้ำจุน คือ สิ่งที่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1973) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการของบุคคล การทำงานประสบผลสำเร็จนั้น เกิดจากสภาพแวดล้อม ลักษณะตัวบุคคลหรือสังคมภายในองค์กร โดยกำหนดเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนเพียงพอและเป็นธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย โอกาสในการเติบโตและความมั่นคงอย่างต่อเนื่องในอนาคต โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของมนุษย์ สังคมการมีส่วนร่วมในหน่วยงาน วัฒนธรรมภายในหน่วยงาน งานและพื้นที่ชีวิตทั้งหมด และสุดท้าย คุณค่าขององค์กรที่มีต่อสังคม ทั้งนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกดีต่อองค์กร มีขวัญกำลังใจ ทำให้ผลผลิตหรือผลงานดีขึ้น อันเกิดจากประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น สร้างความสุข ลดการไถ่ถอน ลาออก ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญสู่ความผูกพันต่อองค์กร

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีงานวิจัยที่นำแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Allen & Meyer มาใช้ในงานวิจัยของ Visanh & Xu (2018) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการพัฒนาแล้วให้ความเห็นว่าความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ต้องการและเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร โดยถือเป็นหนึ่งในองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ อีกทั้งยังเชื่อมโยงกับค่านิยมในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานรวมถึงการมีส่วนร่วมในการทำงานอีกด้วย งานวิจัยของ Luengalongkot et al. (2020) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกระทรวงเศรษฐกิจและการคลังของประเทศกัมพูชา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร งานวิจัยของ ปาจารย์ แนนหนา และ v หวังมหาพร (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบลในสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงใหม่ นอกจากนี้มีงานวิจัยที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาครัฐและหน่วยงานด้านการศึกษา ซึ่งกำหนดตัวแปรแตกต่างจากภาครัฐที่กล่าวมาข้างต้น งานวิจัยของ Sangperm (2017) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พบว่า ความยุติธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่ความเหนื่อยหน่ายในการ

ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2566)

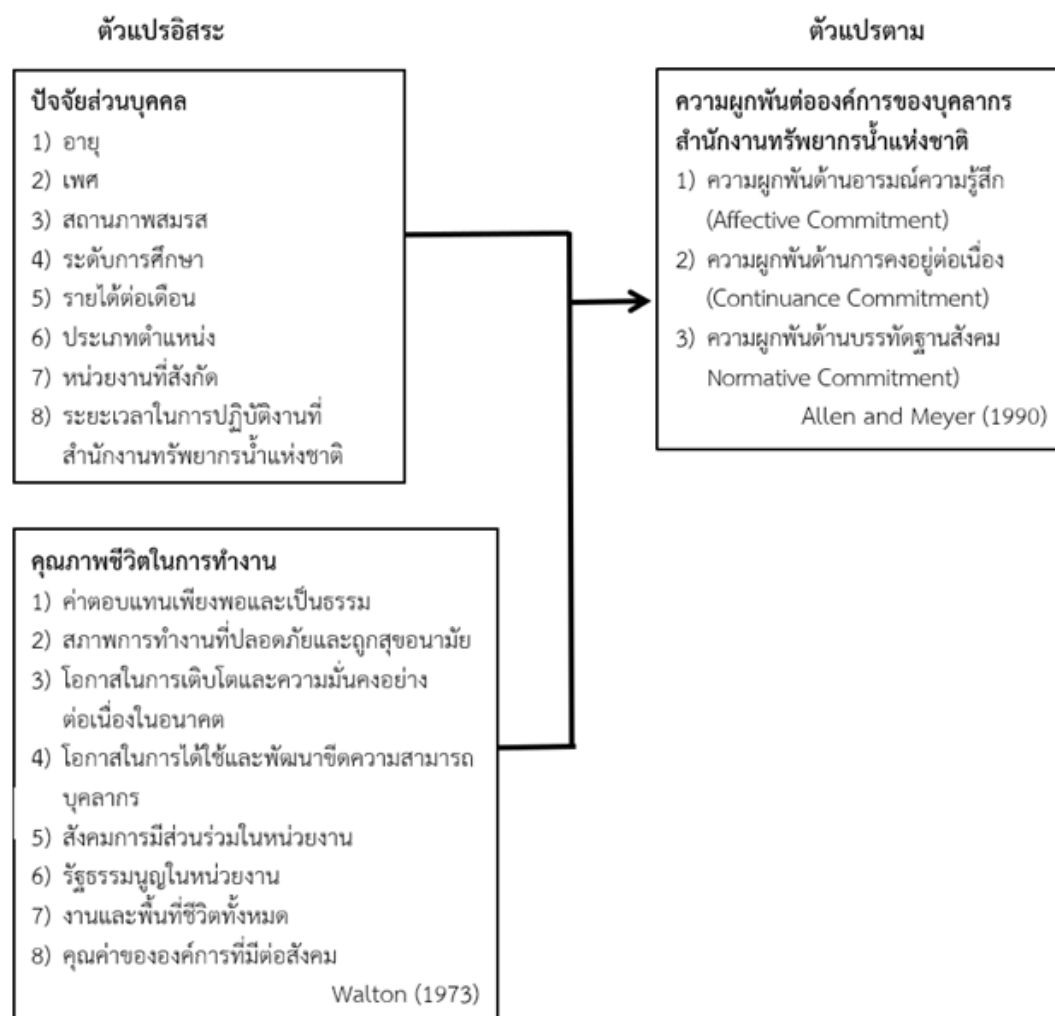
ทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อความผูกพันต่อองค์กร งานวิจัยของ Moonsri (2018) ได้ศึกษาอิทธิพลของความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 บุคลากร สททช. ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สททช.

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาคั้งนี้ คือ บุคลากร สททช. ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง จำนวน 273 คน (สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ, 2565) คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรของ Krejcie & Morgan (ศรีรัฐ โกวงศ์, 2554) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 160 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วนของแต่ละหน่วยงานในสังกัด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 43 ปีขึ้นไป 56 คน (ร้อยละ 35.00) เป็นเพศหญิง 94 คน (ร้อยละ 58.75) สถานภาพโสด 105 คน (ร้อยละ 65.63) ระดับการศึกษาปริญญาตรี 84 คน (ร้อยละ 52.50) รายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท 76 คน (ร้อยละ 47.50) เป็นข้าราชการ 124 คน (ร้อยละ

ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2566)

77.50) หน่วยงานที่สังกัดเป็นกองนโยบายและแผนแม่บท และศูนย์อำนวยการน้ำแห่งชาติ จำนวนเท่ากัน คือ 22 คน (ร้อยละ 13.75) และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ สททช. ตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไป จำนวน 56 คน (ร้อยละ 35.00)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ได้ค่า IOC เกิน .50 ในทุกข้อคำถาม และได้ใช้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของครอนบาคเพื่อทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ซึ่งทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ .93 ถือว่าอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ และทำการเก็บข้อมูลในช่วงเดือนมิถุนายน-กรกฎาคม 2565

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสถิติ SPSS สำหรับวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง และสถิติอนุมาน ได้แก่ t-test One-Way ANOVA และ LSD เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่าง และสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์เพียร์สัน เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สททช.

ตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 “เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สททช.” ผลการศึกษาพบว่า บุคลากร สททช. โดยภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.83$, S.D. = .48) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านอารมณ์ความรู้สึกมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{x} = 3.93$, S.D. = .61) รองลงมาคือ ด้านการคงอยู่ต่อเนื่องในระดับมาก ($\bar{x} = 3.84$, S.D. = .56) และด้านบรรทัดฐานสังคมในระดับมาก ($\bar{x} = 3.72$, S.D. = .46) แสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สททช.

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สททช.	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความผูกพันด้านอารมณ์ความรู้สึก	3.93	.61	มาก
ความผูกพันด้านการคงอยู่ต่อเนื่อง	3.84	.56	มาก
ความผูกพันด้านบรรทัดฐานสังคม	3.72	.46	มาก
รวม	3.83	.48	มาก

หมายเหตุ: การแปลผลระดับความคิดเห็น เป็น 3 ระดับ ดังนี้ ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-2.33 = น้อย ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34-3.66 = ปานกลาง และค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67-5.00 = มาก

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 “เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สททช. ตามปัจจัยส่วนบุคคล” โดยสมมติฐานที่ 1 “บุคลากร สททช. ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน” ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ สททช. แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังแสดงในตารางที่ 2

ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2566)

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สททช. จำแนกตามอายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	แหล่งความ	SS	df	MS	F	P
อายุ	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	1.74	2	.87	3.97	.021*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	34.54	157	.22		
	รวม	36.29	159			
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ สททช.	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	1.37	2	.68	3.07	.049*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	34.92	157	.22		
	รวม	36.29	159			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากนั้นใช้วิธี LSD เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สททช. ในภาพรวมเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ พบว่าบุคลากร สททช. ที่มีอายุตั้งแต่ 43 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มอายุไม่เกิน 30 ปี และกลุ่มอายุตั้งแต่ 31-42 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สททช. ในภาพรวมเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	$\bar{X}$	S.D.	อายุ		
				ไม่เกิน 30 ปี	31-42 ปี	ตั้งแต่ 43 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 30 ปี	50	3.73	.54			
31-42 ปี	54	3.78	.45			
ตั้งแต่ 43 ปีขึ้นไป	56	3.97	.42	*	*	
รวม	160	3.83	.48			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากนั้นใช้วิธี LSD เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สททช. ในภาพรวมเป็นรายคู่ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ สททช. พบว่าบุคลากร สททช. ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ สททช. ตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2-3 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สททช. ในภาพรวมเป็นรายคู่ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ สททช.

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ สททช.	จำนวน (คน)	$\bar{X}$	S.D.	ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ สททช.		
				ไม่เกิน 1 ปี	2-3 ปี	ตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 1 ปี	51	3.82	.53			
2-3 ปี	53	3.72	.45			
ตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไป	56	3.94	.43		*	
รวม	160	3.83	.48			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2566)

ในขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลอื่นอีก 6 ด้าน ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประเภทตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 “เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สททช.” โดยสมมติฐานที่ 2 “คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สททช.” พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r = .69$) ในทิศทางตามกัน ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สททช. ในภาพรวมและรายด้าน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ค่าตอบแทนเพียงพอและเป็นธรรม	.42	.000*	ปานกลาง
สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย	.51	.000*	ปานกลาง
โอกาสในการเติบโตและความมั่นคงอย่างต่อเนื่องในอนาคต	.46	.000*	ปานกลาง
โอกาสในการได้ใช้และพัฒนาขีดความสามารถบุคลากร	.53	.000*	ปานกลาง
สังคมการมีส่วนร่วมในหน่วยงาน	.48	.000*	ปานกลาง
รัฐธรรมนุญในหน่วยงาน	.49	.000*	ปานกลาง
งานและพื้นที่ชีวิตทั้งหมด	.41	.000*	ปานกลาง
คุณค่าขององค์กรที่มีต่อสังคม	.60	.000*	ปานกลาง
รวม	.69	.000*	ปานกลาง

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

หมายเหตุ: การแปลผลระดับความสัมพันธ์ โดยความสัมพันธ์มีทั้งทางบวก (ทิศทางตามกัน) และทางลบ (ทิศทางผกผัน) มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง +1 และมีเกณฑ์คะแนน ดังนี้ ค่า r ตั้งแต่ .00-.30 มีความสัมพันธ์ระดับน้อย ในทิศทางตามกัน ค่า r ตั้งแต่ .31-.70 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ในทิศทางตามกัน และค่า r ตั้งแต่ .71 ขึ้นไป มีความสัมพันธ์ระดับมาก ในทิศทางตามกัน (ชัยสิทธิ์ เจริญมีประเสริฐ, 2537)

ตารางที่ 6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรอิสระ	ผลการทดสอบ	
	เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1) ปัจจัยส่วนบุคคล		
อายุ	✓	
เพศ		✓
สถานภาพสมรส		✓
ระดับการศึกษา		✓
รายได้ต่อเดือน		✓
ประเภทตำแหน่ง		✓
หน่วยงานที่สังกัด		✓
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ สททช.	✓	
2) คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓	

ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2566)

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สททช.

การศึกษาพบว่า บุคลากร สททช. มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน ซึ่งเมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน พบว่า ด้านอารมณ์ความรู้สึก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อาจเป็นเพราะ สททช. แม้จะเป็นหน่วยงานระดับกรมที่ตั้งใหม่ แต่ด้วยภารกิจงานที่ทำทลาย เป็นหน่วยงานหลักด้านการบริหารทรัพยากรน้ำของประเทศ ทำให้บุคลากรรู้สึกชื่นชม ภาคภูมิใจ ที่ได้ร่วมกันก่อตั้งเพื่อขับเคลื่อนงานของ สททช. ให้บรรลุเป้าหมาย รองลงมาคือด้านการคงอยู่ต่อเนื่อง อาจเป็นเพราะการทำงานในหน่วยงานภาครัฐมีความมั่นคงในอาชีพสูง โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานตั้งใหม่ส่งผลให้มีโอกาสก้าวหน้าในอนาคต การทำงานที่ สททช. ต่อไปจะทำให้มีเครือข่ายด้านสังคมการทำงานที่ต้องประสานและบูรณาการงานด้านทรัพยากรน้ำของประเทศ และสุดท้ายในด้านบรรทัดฐานสังคม อาจเป็นในช่วงแรกของการโอน ย้ายเข้ามา บุคลากรได้รับโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพด้วยตำแหน่งระดับสูง ได้รับการอบรมพัฒนาเพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถ บุคลากรจึงรู้สึกว่าจะต้องตอบแทนองค์กรโดยการทุ่มเท เสียสละและทำงานให้กับ สททช. ต่อไป

การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สททช. ตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ สททช. ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน 2 ข้อ ดังนี้

- 1) สมมติฐานที่ว่า “บุคลากร สททช. ที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน” สอดคล้องกับงานวิจัยของกรกฎ แนนหนา และ ปิยากร หวังมหาพร (2564) และงานวิจัยของ ไชยวัณ อนุรักษ์ (2564) กล่าวคือ บุคลากรที่มีอายุตั้งแต่ 43 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรด้านอารมณ์ความรู้สึกและด้านบรรทัดฐานมากกว่ากลุ่มอายุอื่น เนื่องจากเป็นกลุ่มแรกที่เข้ามา ร่วมกันก่อตั้ง สททช. มีเครือข่ายเพื่อนร่วมงานในการติดต่อประสานงาน มีความมั่นคงด้านรายได้และระดับตำแหน่งที่สูงกว่า ดังนั้น อายุที่แตกต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ในทางตรงกันข้ามข้อค้นพบนี้ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ ไชยา ยัมวิไล และ จินณะ สิงหเสนี (2565) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในพระองค์ สำนักพระราชวัง
- 2) สมมติฐานที่ว่า “บุคลากร สททช. ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ สททช. แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน” สอดคล้องกับงานวิจัยของ กชณิศา ถิ่นกลาง (2564) และงานวิจัยของ ไชยวัณ อนุรักษ์ (2564) เพราะบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ สททช. ตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไป เป็นรุ่นเริ่มก่อตั้ง สททช. ขับเคลื่อนงานกันมาตั้งแต่เริ่มต้น ทำให้รู้สึกถึงการร่วมทุกข์ร่วมสุข เรียนรู้และฝ่าฟันปัญหาอุปสรรคมาด้วยกัน เข้าใจระบบงานและสามารถขับเคลื่อนต่อได้ ดังนั้น ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ สททช. แตกต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ในทางตรงกันข้ามข้อค้นพบนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาจริย์ แนนหนา และ ปิยากร หวังมหาพร (2564) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบลในสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงใหม่

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สททช.

การศึกษาพบว่า “คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร” โดยภาพรวมและรายด้านปานกลาง ในทิศทางตามกัน ($r = .69$) เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ นั่นหมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานสูงยิ่งทำให้ความผูกพันต่อองค์กรสูงตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Luengalongkot et al. (2020) และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อนวัช ลิ้มวารการ (2563) ซึ่งประกอบด้วย 8 ปัจจัย ดังนี้ 1) ค่าตอบแทนเพียงพอและเป็นธรรม อาจเพราะ สททช. เป็นหน่วยงานภาครัฐ ดังนั้นการจ่ายค่าตอบแทนและค่าล่วงเวลา จึงเป็นตามระเบียบกฎเกณฑ์ที่กำหนด ทำให้เกิดความเป็นธรรม และค่าตอบแทนดังกล่าวพอเพียงกับค่าครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย สททช. มีการสนับสนุนอุปกรณ์สำนักงานหรือเครื่องมือที่ทันสมัยและมีความพร้อมต่อการทำงานแก่บุคลากรอย่างเพียงพอ แม้ว่าสถานที่ทำการปัจจุบันเช่าอาคารเอกชนที่อาจมี

ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2566)

ข้อจำกัดด้านพื้นที่ แต่ก็ยังมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน 3) โอกาสในการเติบโตและความมั่นคงอย่างต่อเนื่องในอนาคต เพราะการทำงานในองค์กรภาครัฐมีความมั่นคงและกรอบโครงสร้างหน่วยงานตั้งใหม่เอื้อต่อการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ 4) โอกาสในการได้ใช้และพัฒนาขีดความสามารถบุคลากร อาจเพราะการบริหารทรัพยากรน้ำของประเทศเป็นงานที่ท้าทาย สทนช. จึงมีการจัดอบรมและส่งบุคลากรไปรับการพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถและทักษะอยู่เสมอเพื่อรองรับภารกิจงานของหน่วยงาน 5) สังคมการมีส่วนร่วมในหน่วยงานความสัมพันธ์ภายใน สทนช. เป็นความสัมพันธ์แบบพี่น้อง ร่วมก่อตั้ง ร่วมทุกข์ร่วมสุขจึงเต็มไปด้วยมิตรภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 6) รัฐธรรมนูญในหน่วยงาน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน 7) งานและพื้นที่ชีวิตทั้งหมด ความสมดุลของเวลา งาน เวลาครอบครัวหรือกิจกรรมส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอาจเพราะการเป็นหน่วยงานตั้งใหม่ซึ่งกรอบอัตรากำลังยังไม่เต็มโครงสร้าง มีการโอนย้ายลาออกที่เกิดขึ้นต่อเนื่อง จึงส่งผลต่อปริมาณงานที่ค่อนข้างมากพร้อมกับความเร่งด่วนของงาน และ 8) คุณค่าขององค์กรที่มีต่อสังคม บุคลากรรู้สึกว่าการทำงานที่ สทนช. ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักของการบริหารทรัพยากรน้ำถือเป็นหน้าที่สำคัญและได้ทำประโยชน์อย่างมากต่อประชาชนและประเทศชาติ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สทนช. ซึ่งพบว่า ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ “หน่วยงานของท่านมีมาตรการเพื่อส่งเสริมสุขภาพบุคลากร เช่น การจัดสถานที่ออกกำลังกาย การรณรงค์เลิกสูบบุหรี่ หรือจัดพื้นที่เฉพาะสำหรับผู้สูบบุหรี่ เป็นต้น” ($\bar{x} = 3.47$, S.D. = .94) ดังนั้น จึงมีข้อเสนอแนะว่าเมื่อสำนักงานส่วนกลางย้ายไปยังสถานที่แห่งใหม่ซึ่งมีพื้นที่ใช้สอยมากขึ้น สทนช. อาจสำรวจความต้องการของบุคลากรเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาวางแผนการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน นำไปสู่การสร้างความผูกพันต่อองค์กรต่อไป ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดรองลงมา คือ ด้านงานและพื้นที่ชีวิตทั้งหมด คำถามที่ว่า “ท่านมีเวลาเพียงพอที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับครอบครัวหรือเพื่อน” ($\bar{x} = 3.48$, S.D. = .90) ดังนั้น หน่วยงานอาจพิจารณาปรับแผนการทำงานในช่วงวันหยุดราชการ เพื่อให้บุคลากรได้ใช้เวลาวันหยุดทำกิจกรรมต่าง ๆ กับครอบครัวหรือเพื่อน

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สทนช. ซึ่งพบว่า ด้านบรรทัดฐานสังคม ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ “ท่านพร้อมที่จะย้ายไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่นเมื่อมีโอกาสได้รับเงินเดือนที่สูงกว่าหรือได้รับการปรับตำแหน่งที่สูงขึ้น” ($\bar{x} = 2.02$, S.D. = .80) ซึ่งเป็นข้อคำถามเชิงลบ เห็นได้ว่าบุคลากรมีความรู้สึกจริยธรรมการตอบแทนองค์กร ความคิดที่จะลาออกหรือย้ายไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่นจึงอยู่ในระดับน้อย ดังนั้น จึงมีข้อเสนอแนะว่า หน่วยงานควรพิจารณาส่งเสริมแผนพัฒนาบุคลากร จัดสรรงบประมาณให้เข้ารับการอบรม เพิ่มทักษะ ความรู้ ความสามารถ หรือหาแหล่งทุนสนับสนุนทุนการศึกษาต่อต่างประเทศ นำความรู้ดังกล่าวมาพัฒนาการขับเคลื่อนงานขององค์กรต่อไป ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดรองลงมา คือ ด้านอารมณ์ความรู้สึก คำถามที่ว่า “ท่านรู้สึกชื่นชอบต่อระบบงานของหน่วยงาน เช่น ระบบขั้นตอนการปฏิบัติงาน ระบบสายงานบังคับบัญชา” ($\bar{x} = 3.63$, S.D. = .90) ดังนั้น หน่วยงานอาจจะต้องปรับระบบหรือลดขั้นตอนการดำเนินงานที่ซ้ำซ้อน เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพคล่องตัวและรวดเร็ว

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากข้อเสนอแนะข้างต้นสามารถนำไปสู่การออกแบบงานวิจัยใหม่ๆ เพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรสนองรับกับยุทธศาสตร์ สทนช. (พ.ศ.2566-2570) กลยุทธ์ที่ 3.1.1 การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข ทั้งนี้ การศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาในเชิงปริมาณควบคู่ไปกับเชิงคุณภาพ ในลักษณะการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อให้ได้ความคิดเห็นที่หลากหลาย อาจทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคด้วย เพื่อนำไปสู่การพิจารณาปรับแผนกลยุทธ์สร้างความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2566)

เอกสารอ้างอิง

- กษณิชา ถิ่นถลาง. (2564). คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดภูเก็ต. *วารสารวิชาการแพทย์เขต 11*, 35(1), 89-100.
- กรกฎ แนนหนา และ ปิยากร หวังมหาพร. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ กรมทรัพยากรน้ำบาดาล. *วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง*, 10(1), 109-124.
- ไขขวัญ อรัญเวทย์. (2564). อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี*, 11(3), 68-74.
- ชัยสิทธิ์ เณลิมมีประเสริฐ. (2537). *สถิติเพื่อการวิเคราะห์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไชยา ยัมวิไล และ จินณะ สิงหเสนี. (2565). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในพระองค์ สำนักพระราชวัง. *วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา*, 11(2), 61-70.
- ปาจริย์ แนนหนา และ ปิยากร หวังมหาพร. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรตำบลในสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงใหม่. *วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย*, 13(3), 257-276.
- ศรีรัฐ โกวศ์. (2554). *ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ. (2565). *ข้อมูลโครงสร้างและอัตรากำลังบุคลากร*. กรุงเทพฯ: สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ.
- อนวัช ลิ้มวารการ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาล 7 จังหวัดภาคใต้ตอนบน. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Alderfer, C. (1972). *Existence, relatedness, and growth: Human needs in organizational settings*. New York: Free Press.
- Allen, N., & Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *The Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. 2nd ed. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Luengalongkot, P., Chanvibol, K., Thampithak, S., & Anantanatorn, A. (2020). The Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment of Cambodian Civil Servants at Ministry of Economy and Finance. *Asian Administration and Management Review*, 3(2), 1-11.
- Maslow, A. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harpers and Row.
- Moonsri, K. (2018). The Influence of Job Satisfaction Affecting Organizational Commitment of the Small and Medium Business Employee. *Asian Administration and Management Review*, 1(1), 138-146.
- Mullins, L. (2016). *Management and Organisational Behaviour*. 11th ed. New York: Pearson.
- Sangperm, N. (2017). Factors Affecting Organizational Commitment of Employees of Autonomous University. *PSAKU International Journal of Interdisciplinary Research*, 6(1), 58-66.
- Visanh, P., & Xu, H. (2018). Factors affecting organizational commitment of employee's of Lao development bank. *Sociology International Journal*, 2(6), 809-818.
- Walton, R. (1973). *Quality of working life: What is it?*. Sloan Management Review, 15(1), 11-21.

ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2566)

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2023 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).