

ความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานและความจงรักภักดีต่อ
องค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม
THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT CORRELATED WITH JOB SATISFACTION AND
ORGANIZATIONAL LOYALTY OF THE DEPARTMENT OF INDUSTRIAL WORKS
OFFICIALS MINISTRY OF INDUSTRY

นภารัฐ อัมพสุวรรณ¹

ภูธิป มีถาวรกุล²

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายที่จะศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล จำนวนทั้งสิ้น 260 ชุด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างโดยใช้สถิติ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ มีตำแหน่งในสายงานเป็นสายงานหลัก อายุการทำงาน 1-5 ปี และมีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท 2. เจ้าหน้าที่ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3. เจ้าหน้าที่ที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4. ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับความสัมพันธ์สูง 5. ความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับความสัมพันธ์สูง

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร, ความพึงพอใจในการทำงาน, ความจงรักภักดีต่อองค์กร

¹สาขาวิชาการจัดการ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

²อาจารย์ ดร. คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ABSTRACT

The purpose of this study is to look into the relationship between organizational commitment, job satisfaction, and organizational loyalty among officials from the Department of Industrial Works at the Ministry of Industry. A questionnaire was utilized to obtain information from 260 participants. The statistical methods used were percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, and the Pearson correlation coefficient. The results of this research are as follows: (1) The majority of respondents were female, aged 31-40, single, had a Bachelor's degree or equivalent, held civil servant positions as their main line of work, 1-5 years of work experience, and a monthly income of 15,001-25,000 baht; (2) officials with different ages, educational levels, and work experience had significantly different overall job satisfaction levels ($p < 0.05$); and (3) officials with different ages, marital status, educational levels, job positions, work experience, and average monthly incomes had significantly different overall organizational loyalty levels ($p < 0.05$); (4) organizational commitment was significantly correlated with job satisfaction ($p < 0.01$) with a positive relationship and a high correlation level; and (5) organizational commitment and job satisfaction were significantly correlated with organizational loyalty ($p < 0.01$) with a positive relationship and a high correlation level.

Keywords: Organizational commitment Job satisfaction Organizational loyalty

บทนำ

จากกระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ปัจจุบันประเทศไทย ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาประเทศ ทั้งความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและเศรษฐกิจ ทำให้การบริหารจัดการต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขการแข่งขัน จึงต้องมีการสร้างคนให้มีคุณภาพ และมีระบบที่ดีเป็นภูมิคุ้มกันในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ สามารถแข่งขัน และเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน องค์กรต่าง ๆ จึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรมากยิ่งขึ้น โดยมีกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่ช่วยในการบริหาร เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ (สุธีรา อะทะวงษา, 2560) บุคลากรที่มีศักยภาพ มีความผูกพัน และจงรักภักดีต่อองค์กร ทำงานให้กับองค์กรเป็นระยะเวลายาวนาน เป็นสิ่งที่แสดงออกถึงสัมพันธภาพหรือความพึงพอใจระหว่างบุคคลกับองค์กร ยิ่งบุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูงขึ้นมากเท่าไร แนวโน้มที่จะลาออกหรือที่องค์กรไปก็ลดน้อยลงไปเท่านั้น ความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ณรัชพงศ์ พิสิษณุพงศ์, 2561)

กรมโรงงานอุตสาหกรรม เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงการอุตสาหกรรม ปัจจุบัน มีเจ้าหน้าที่จำนวน 629 คน แบ่งเป็น ข้าราชการ 502 คน พนักงานราชการ 23 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 28 คน ลูกจ้างประจำแบบเหมา จำนวน 76 คน และได้พบปัญหาในระยะเวลาที่ผ่านมา มีเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรมโอนย้ายไปยังหน่วยงานอื่นหรือมีการลาออก โดยปีงบประมาณ 2564 มีเจ้าหน้าที่โอนย้าย จำนวน 11 คน ลาออก จำนวน 7 คน ปีงบประมาณ 2565 มีเจ้าหน้าที่โอนย้าย จำนวน 28 คน ลาออก จำนวน 10 คน จะเห็นได้ว่าอัตราการโอนย้ายและลาออกของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้น ส่งผลให้

กรมโรงงานอุตสาหกรรมเสียเจ้าหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ (ศูนย์บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมโรงงานอุตสาหกรรม, เดือนกันยายน 2565)

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยมองเห็นความสำคัญและปัญหาที่เกิดขึ้นจึงเกิดความสนใจ ที่จะศึกษาวิจัยในหัวข้อ ความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะช่วยสนับสนุนการตัดสินใจให้กับองค์กรที่มีความสนใจในเรื่องการบริหารงาน การวางแผน และการบริหารบุคลากรในองค์กรให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรเพื่อช่วยสนับสนุนและเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรให้เกิดขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ตำแหน่งในสายงานอายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ อ้างอิงจากแนวคิดของ สุปัญญา ไชยชาญ (2551) อ้างถึงใน นาถฤดี สุขสวัสดิ (2562) มาใช้เป็นแนวทางในการวิจัย เพื่อศึกษาลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ประกอบไปด้วย เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้ ซึ่งลักษณะด้านประชากรศาสตร์ที่ต่างกันจะส่งผลให้พฤติกรรม ทศนคติ ความคิด มีลักษณะที่ต่างกัน มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ จะเป็นปัจจัยที่สามารถนำมาพิจารณาในความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจ ในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร อ้างอิงจากแนวคิดของ Meyer and Allen (1997) อ้างถึงใน นภัสสร พรหมเขียว (2565) ผู้วิจัยต้องการที่จะศึกษาและนำไปประยุกต์ใช้ในแบบสอบถามตาม จึงนำมาเป็นแบบอย่างในการวิจัยโดยแบ่งลักษณะของความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้ 1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก 2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง 3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน อ้างอิงจากแนวคิดของ Smith; et al, (1969) อ้างถึงใน สุรเดช เตชาวาทกุล (2563) ได้กล่าวถึงพนักงานที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยที่องค์กรมีการสนับสนุนส่งเสริมขวัญและกำลังใจในด้านต่าง ๆ เพื่อมาส่งเสริมการทำงาน ทำให้ผลงานมีคุณภาพส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานและประสิทธิผลขององค์กร ผู้วิจัยจึงได้เลือกมาเป็นแบบอย่างในการวิจัย โดยแบ่งความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ค่าตอบแทน โอกาสและความก้าวหน้า ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มาประยุกต์ใช้ในการศึกษา ความพึงพอใจในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร อ้างอิงจากแนวคิดของ Hoy&Ree, (1974) อ้างถึงใน เดชพงศ์ โพธิสุวรรณ (2561) ได้กล่าวได้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและบุคคลในองค์กร เนื่องจากพนักงานในองค์กรมีทัศนคติที่ดี มีความทุ่มเทพยายามในการทำงานให้กับองค์กรอย่างยาวนาน โดยแบ่งลักษณะของความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็น 3 ด้าน ดังนี้ 1.ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก 2. ด้านความรู้สึก 3. การรับรู้ มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำนวน 629 คน โดยผู้วิจัยคำนวณจากสูตรทาโรยามาเน่ (Yamane, 1976) กรณีทราบจำนวนประชากรกำหนดค่าความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้เท่ากับ 5% จะได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 244.51 คน หรือประมาณ 245 คน เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการตอบแบบสอบถาม ทางผู้วิจัยจึงได้เก็บข้อมูลสำรองอีก 15 ชุด รวมแล้วได้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 260 ชุด

วิธีการสุ่มตัวอย่าง จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 260 ตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยใช้ความน่าจะเป็น ดังนี้
ขั้นตอนที่ 1 การสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกตามสัดส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม แต่ละตำแหน่งงาน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยจะสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Random Sampling) หลังจากได้สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างของประชากรแต่ละตำแหน่งงาน กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมเรียบร้อยแล้ว จึงดำเนินการสุ่มรายชื่อประชากรแต่ละตำแหน่งงานแบบจับฉลากไม่ใส่กลับจนได้ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choices Questions) ให้ผู้ตอบเลือกเพียงข้อเดียว

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ความผูกพันด้านการคงอยู่ โดยมีคำถาม จำนวน 13 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ได้แก่ ลักษณะงาน ค่าตอบแทน โอกาสและความก้าวหน้า ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน โดยมีคำถาม จำนวน 24 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ได้แก่ พฤติกรรมที่แสดงออก ความรู้สึก การรับรู้ โดยมีคำถาม จำนวน 10 ข้อ

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของลักษณะทางประชากรศาสตร์ เพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 66.50 อายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 43.10 สถานภาพ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 53.10 ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 63.90 ตำแหน่งงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 74.20 ตำแหน่งในสายงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งในสายงานหลัก จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ

50.80 อายุการทำงานในองค์กร กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อายุการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 33.90 รายได้ต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 42.30

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 แบ่งเป็น 3 ด้าน 1. ด้านความผูกพันด้านจิตใจ เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมด้านความผูกพันด้านจิตใจ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 2. ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 3. ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 แบ่งเป็น 5 ด้าน 1. ด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 2. ด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 3. ด้านโอกาสและความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 4. ด้านผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 5. ด้านเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 แบ่งเป็น 3 ด้าน 1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 2. ด้านความรู้สึกรัก เมื่ออยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 3. ด้านการรับรู้ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89

ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ มีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนี้

1. เพศที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
2. อายุที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มอายุ 20-30 ปี, 31-40 ปี และ 41-50 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่ากลุ่มอายุ 51-60 ปี
3. สถานภาพที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
4. ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่ากลุ่มระดับการศึกษาปริญญาโท
5. ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
6. ตำแหน่งในสายงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
7. อายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มอายุการทำงาน 1-5 ปี, อายุการทำงาน 6-10 ปี และอายุการทำงาน 11-20 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่ากลุ่มอายุการทำงาน 20 ปีขึ้นไป
8. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

1. เพศที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. อายุที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มอายุ 20-30 ปี, อายุ 31-40 ปี และ อายุ 41-50 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากกว่า กลุ่มอายุ 51-60 ปี ขึ้นไป

3. สถานภาพที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มสถานภาพโสดมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มสถานภาพสมรส

4. ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มระดับการศึกษาปริญญาโท

5. ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มข้าราชการมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มพนักงานราชการ และกลุ่มพนักงานราชการมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มลูกจ้างประจำแบบเหมา

6. ตำแหน่งในสายงานที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7. อายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มอายุการทำงาน 1-5 ปี, อายุการทำงาน 6-10 ปี และ อายุการทำงาน 11-20 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มอายุการทำงาน 20 ปีขึ้นไป และกลุ่มอายุการทำงาน 6-10 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มอายุการทำงาน 11-20 ปี

8. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มรายได้ต่อเดือน 55,001 บาทขึ้นไป

สมมติฐานที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.673 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม มีความคิดเห็นในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมดีขึ้น จะทำให้มีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

สมมติฐานที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันด้านการคงอยู่ มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ระหว่างความจงรักภักดีต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.696 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม มีความคิดเห็นในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมดีขึ้น จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

สมมติฐานที่ 5 ความพึงพอใจการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม พบว่า ความพึงพอใจการทำงานมีความสัมพันธ์ระหว่างความจงรักภักดีต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.705 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อเจ้าหน้าที่กรม

โรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม มีความคิดเห็นในเรื่องความพึงพอใจการทำงานในภาพรวมดีขึ้น จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

สรุปผลและอภิปรายผล

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

1. เพศที่ต่างกันความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของวีระยุทธ ช้อยศิริ (2566)
2. อายุที่ต่างกันความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับการศึกษาของวารภรณ์ ชื่นจรูญ และ เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2565)
3. สถานภาพที่ต่างกัน ความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของเสาวลักษณ์ เหลืองอร่าม (2564)
4. ระดับการศึกษาที่ต่างกัน ความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับการศึกษาของวารภรณ์ ชื่นจรูญ และ เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2565)
5. ตำแหน่งงานที่ต่างกัน ความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวลักษณ์ เหลืองอร่าม (2564)
6. ตำแหน่งในสายงานที่ต่างกัน ความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งแตกต่างกับงานวิจัยของ ธัญพร สิ้นพัฒนพงศ์ (2560)
7. อายุการทำงานที่ต่างกัน ความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐานิภา เจริญเลิศวิวัฒน์ (2558)
8. รายได้ต่อเดือนที่ต่างกันความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระยุทธ ช้อยศิริ (2566)

สมมติฐานที่ 2 เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ต่างกัน

1. เพศที่ต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพงษ์ เดชธรรมธร (2562)
2. อายุที่ต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญภาภัญ เจริญชันษา (2561)
3. สถานภาพที่ต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ ไทยจู (2563) ที่พบว่าในบริษัท เมต้า ฟาร์มา (ประเทศไทย) จำกัด
4. ระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วารภรณ์ ชื่นจรูญ และ เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2565)
5. ตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ ไทยจู (2563)

6. ตำแหน่งในสายงานที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับการวิจัยของ ญัฐพงษ์ เศรษฐธรรม (2562) และการศึกษาของเชิดพันธ์ พันธุ์สุข (2564)

7. อายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แตกต่างจากงานวิจัยของ อมรรัตน์ ไทยจู (2563)

8. รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับการวิจัยของวารภรณ์ ชื่นจรรยา และ เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2565)

สมมติฐานที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้านกับความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

ความผูกพันด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เชิดพันธ์ พันธุ์สุข (2564) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานรักษาความปลอดภัยของโรงแรมในกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณค่าของงานที่ได้รับมอบหมายสัมพันธ์สภาพในที่ทำงานบทบาทหน้าที่ในการทำงานและความมั่นคงในอาชีพการทำงาน เป็นปัจจัยความพึงพอใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแผนกรักษาความปลอดภัยของโรงแรมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรกนก วงษ์สุวรรณ และคณะ (2565) โดยพบว่าความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานที่พึงพอใจกับงานของตน มักมีแนวโน้มที่จะแสดงความจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น นอกจากนี้ยังชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารจัดการในลักษณะที่เพิ่มความพึงพอใจในงานเพื่อส่งเสริมความผูกพันและความจงรักภักดีในระยะยาว

ความผูกพันด้านการคงอยู่ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา ทิวะเวช (2563) ที่พบว่าความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในแต่ละสาขาอาชีพและอุตสาหกรรมต่างๆ ความผูกพันด้านการคงอยู่โดยเฉพาะอาจสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของพนักงานที่จะยังคงทำงานอยู่กับองค์กรในระยะยาว และความพึงพอใจในการทำงานสามารถเพิ่มโอกาสในการมีความผูกพันแบบนี้ได้

สมมติฐานที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันด้านการคงอยู่ มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันด้านการคงอยู่ มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงาน

อุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้านกับความจงรักภักดีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

ความผูกพันด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ ชื่นจรูญ และ เนตร์พัฒนา ยาวีราข (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของความผูกพันในองค์กรและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยพบว่า ความผูกพันในองค์กร ด้านจิตใจ ของลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บงกช ตั้งจิระศิลป์ (2564) ซึ่งศึกษาในกลุ่มนักบัญชีในจังหวัดระยองและพบว่าความผูกพันด้านบรรทัดฐานเพิ่มความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับความรู้สึกของพนักงานว่าพวกเขาควรจะทำหน้าที่ต่อองค์กรเนื่องจากมองว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องตามคุณธรรมหรือความคาดหวังทางสังคม มีผลกระทบโดยตรงต่อความจงรักภักดีที่พนักงานมีต่อองค์กรนั้นๆ ความจงรักภักดีนี้ไม่เพียงแต่แสดงออกผ่านความรู้สึกและทัศนคติเท่านั้น แต่ยังผ่านการปฏิบัติงานที่ดีและความตั้งใจที่จะยังคงอยู่กับองค์กรในระยะยาวอีกด้วย

ความผูกพันด้านการคงอยู่ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และแตกต่างกับงานวิจัยของ วราภรณ์ ชื่นจรูญ และ เนตร์พัฒนา ยาวีราข (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของความผูกพันในองค์กรและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยพบว่า ความผูกพันในองค์กร ด้านการคงอยู่ ของลูกจ้างชั่วคราว ไม่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 5 ความพึงพอใจการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้านกับความจงรักภักดีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

ด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รินลณี วงศ์ยะรา (2564) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคารทหารไทย โดยพบว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติมีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นว่าลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อการพัฒนาความจงรักภักดีและความผูกพันต่อ

องค์กรการวิจัยของรินลณี วงศ์ยะรา เน้นย้ำว่าความพึงพอใจในลักษณะงานต่างๆ เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน, ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ความสำเร็จของงาน, และความมั่นคงในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร. ซึ่งเป็นลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจและนำไปสู่ความจงรักภักดีต่อองค์กร

ด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งให้เห็นถึงความสำคัญของการจัดการค่าตอบแทนในองค์กรเพื่อสร้างและรักษาความจงรักภักดีของพนักงาน ความรู้สึกถึงค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับการจ่ายเงินเดือนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงผลประโยชน์อื่นๆ และโอกาสในการพัฒนาอาชีพซึ่งสามารถเพิ่มความรู้สึกของการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและเพิ่มความภักดีต่อองค์กรได้ สอดคล้องกับการวิจัยของ ปริณาพรรณ ทัทมาลี (2563) ที่พบว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งแสดงให้เห็นว่าค่าตอบแทนที่เหมาะสมสามารถตอบโจทย์ความต้องการของพนักงานสามารถเป็นแรงจูงใจให้พนักงานมีความผูกพันและยืนยันการทำงานกับองค์กรในระยะยาวได้ ค่าตอบแทนไม่เพียงแต่รวมถึงเงินเดือนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงสวัสดิการอื่นๆ ที่องค์กรมอบให้ ซึ่งสามารถเพิ่มความรู้สึกของการได้รับการดูแลจากองค์กร และเสริมสร้างความรู้สึกที่ว่าองค์กรให้ความสำคัญกับการสนับสนุนและการพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานอย่างแท้จริง

ด้านโอกาสและความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิรดี เนติรัฐชีวีชรา และคณะ (2564) ที่พบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี โดยเฉพาะการให้ความสำคัญในภาระงาน, ความเป็นธรรมในค่าตอบแทน, และการพัฒนาบุคลากรมีผลต่อความพึงพอใจและความภักดีต่อองค์กรในอุตสาหกรรมโรงแรม ซึ่งแสดงให้เห็นว่า พนักงานที่เห็นโอกาสในการเติบโตและได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองมักจะมีความรู้สึกผูกพันและภักดีต่อองค์กรมากขึ้น โอกาสในการก้าวหน้าไม่เพียงแต่เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานเท่านั้น แต่ยังช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตมั่นคงและมีความหมายกับองค์กรด้วย

ด้านผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดาพร กุลแก้ว และคณะ (2564) ที่พบว่าความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการมีผู้บังคับบัญชาที่มีคุณภาพในการสร้างความจงรักภักดีในพนักงาน การมีผู้บังคับบัญชาที่สามารถสื่อสารได้ดี ให้การสนับสนุน และเป็นต้นแบบสามารถทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจและผูกพันกับองค์กรมากขึ้น นอกจากนี้ ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชายังช่วยส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้ออำนวย ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อการพัฒนาความภักดีของพนักงานในระยะยาว

ด้านเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากเพื่อนร่วมงานเป็นบุคคลที่พนักงานต้องทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานจะช่วยให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น วราภรณ์ ชื่นจรูญ และ เนตร์

พัฒนา ยาวีราษ (2565) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของความผูกพันในองค์กรและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยพบว่า พึงพอใจในงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. จากการศึกษาลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม พบว่า อายุ ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารของกรมโรงงานอุตสาหกรรมควรพิจารณาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์เหล่านี้ในการปรับปรุงความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ สำหรับเจ้าหน้าที่ที่มีอายุน้อย ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็นในการทำงาน ตลอดจนโอกาสในการฝึกอบรมและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สำหรับเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาสูง ควรมอบหมายงานที่มีความท้าทายและต้องใช้ทักษะความรู้เฉพาะด้าน สำหรับเจ้าหน้าที่ที่มีอายุการทำงานนาน ควรส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการบริหารงานขององค์กรมากขึ้น นอกจากนี้ยังสามารถกำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารองค์กร เช่น การจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในยุคดิจิทัล การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร เป็นต้น

2. จากการศึกษาลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม พบว่า อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารของกรมโรงงานอุตสาหกรรมควรพิจารณาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์เหล่านี้ในการปรับปรุงความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ สำหรับเจ้าหน้าที่ที่มีอายุน้อย ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็นในการทำงาน ตลอดจนโอกาสในการฝึกอบรมและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สำหรับเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาสูง ควรมอบหมายงานที่มีความท้าทายและต้องใช้ทักษะความรู้เฉพาะด้าน สำหรับเจ้าหน้าที่ที่มีอายุการทำงานนาน ควรส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการบริหารงานขององค์กรมากขึ้น นอกจากนี้ กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ควรพิจารณาปัจจัยอื่นๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ เช่น สภาพการทำงาน สวัสดิการ และวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ยังสามารถกำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารองค์กร เช่น การจัดให้มีการประเมินผลงานและจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงาน จัดให้มีการอบรมพัฒนาทักษะการดูแลครอบครัว เป็นต้น

3. จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม พบว่า ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับสูง ดังนั้น ผู้บริหารของกรมโรงงานอุตสาหกรรมควรให้ความสำคัญในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ ด้านจิตใจ ควรจัดให้มีการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้รู้จักและใกล้ชิดกันมากขึ้น เช่น กิจกรรมกีฬา กิจกรรมปฐมนิเทศ กิจกรรมเลี้ยงสังสรรค์ เป็นต้น ด้านบรรทัดฐาน ควรจัดให้มีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบและมาตรฐานในการทำงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่เข้าใจและปฏิบัติตามอย่างถูกต้อง ด้านการคงอยู่ ควรจัดให้มีการให้คำปรึกษาและ Coaching เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานและก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อให้เจ้าหน้าที่รู้สึกมีคุณค่าและสามารถเติบโตในอาชีพการงานได้

4. จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม พบว่า ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับสูง ดังนั้น ผู้บริหารของกรมโรงงาน

อุตสาหกรรม ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้สึกรับผิดชอบต่อองค์กร และภาคภูมิใจในการเป็นเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กำหนดและสื่อสารค่านิยมขององค์กรอย่างชัดเจน ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ยึดมั่นในค่านิยมขององค์กร ให้ความมั่นใจแก่เจ้าหน้าที่ว่าองค์กรมีความมั่นคงและมีโอกาสเติบโตในอนาคต

5. จากการศึกษาความพึงพอใจการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม พบว่า ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับสูง ดังนั้น ผู้บริหารของกรมโรงงานอุตสาหกรรมควรให้ความสำคัญในการพัฒนาความพึงพอใจการทำงานของเจ้าหน้าที่ในทุกด้าน ด้านลักษณะงาน ออกแบบงานให้สอดคล้องกับทักษะและความสนใจของเจ้าหน้าที่ ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีอิสระในการทำงาน และสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ ด้านค่าตอบแทน กำหนดค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับทักษะและประสบการณ์ของเจ้าหน้าที่ พิจารณาให้ค่าตอบแทนเพิ่มตามความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีช่องทางในการพัฒนาทักษะและศักยภาพของตนเอง พิจารณาให้โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพอย่างสม่ำเสมอ ด้านผู้บังคับบัญชา พัฒนาภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเจ้าหน้าที่ ด้านเพื่อนร่วมงาน สร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

6. จากผลการวิจัยของสมมติฐานที่ 1 พบว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในความพึงพอใจในการทำงานเมื่อพิจารณาจากเพศ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ตำแหน่งในสายงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ดังนั้น องค์กรควรจัดทำโปรแกรมพัฒนาที่เน้นทั้งการพัฒนาทักษะและการเติบโตทางอาชีพเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เฉพาะกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีหรือที่อยู่ในช่วงเริ่มต้นอาชีพ พิจารณานโยบายที่รองรับและเข้าถึงได้ยากสำหรับพนักงานในกลุ่มอายุที่สูงขึ้นหรือผู้ที่มีอายุการทำงานยาวนาน เพื่อสร้างความพึงพอใจและลดความเครียดในการทำงาน และควรมีการเสนอโปรแกรมการฝึกอบรมที่เน้นเทคโนโลยีใหม่ๆ สำหรับกลุ่มอายุน้อย และโปรแกรมที่เน้นการจัดการความเครียดสำหรับกลุ่มอายุมาก

7. จากผลการวิจัยของสมมติฐานที่ 2 พบว่า เพศและตำแหน่งในสายงานไม่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น องค์กรควรสนับสนุนการพัฒนาอาชีพต่อเนื่องไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่ง และการเตรียมความพร้อมสำหรับตำแหน่งสูงขึ้นเพื่อเพิ่มความจงรักภักดีในทุกกลุ่มอายุ นอกจากนี้ ควรพัฒนาโปรแกรมที่เอื้อต่อการเติบโตและความมั่นคงในอาชีพสำหรับพนักงานที่อยู่ในช่วงเริ่มต้นการทำงานเพื่อส่งเสริมความจงรักภักดี

8. จากผลการวิจัยของสมมติฐานที่ 3 พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจและการคงอยู่มีความสัมพันธ์สูงกับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมในทิศทางเดียวกัน แต่ในขณะเดียวกัน พบว่า องค์กรควรพยายามทำความเข้าใจมากขึ้นเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้ความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ปานกลางเท่านั้นกับความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อปรับปรุงและเสริมสร้างความผูกพันนี้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ควรจัดทำโปรแกรมที่ช่วยให้พนักงานสามารถเห็นความคืบหน้าในอาชีพและเส้นทางการพัฒนาที่ชัดเจน เพื่อเพิ่มความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมและถูกต้องตามบรรทัดฐานขององค์กร

9. จากผลการวิจัยของสมมติฐานที่ 4 พบว่า ความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความจงรักภักดี ดังนั้น องค์กรควรจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความรู้สึกเชื่อมโยงส่วนตัวและความมั่นคงภายในองค์กร เช่น การจัดทำโครงการที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญและมีความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นกับองค์กร

10. จากผลการวิจัยของสมมติฐานที่ 5 พบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นด้านลักษณะงาน ค่าตอบแทน โอกาสในการก้าวหน้า การบริหารจัดการจากผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ล้วนแต่มีความสัมพันธ์อย่างมากกับความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยเฉพาะด้านโอกาสและความก้าวหน้าที่มีความสัมพันธ์สูงมากต่อความจงรักภักดี ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาอาชีพเป็นสิ่งที่พนักงานให้ความสำคัญและมีผลต่อความภักดีต่อองค์กรอย่างมาก ดังนั้น องค์กรควรจัดกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา พัฒนาระบบโบนัสและเงินเดือนที่เชื่อมโยงกับผลการทำงานและความสำเร็จขององค์กร เพื่อช่วยกระตุ้นแรงจูงใจและความภักดี

11. จากผลการวิจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 4.35 อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ที่มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรับผิดชอบและหน้าที่ในระดับสูง องค์กรควรเสริมสร้างและรักษาระดับความผูกพันด้านบรรทัดฐานนี้ไว้ โดยมุ่งเน้นการสื่อสารและปลูกฝังให้เจ้าหน้าที่รับรู้ถึงบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบต่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง รวมถึงสร้างความมุ่งมั่น และการตระหนักในเรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพ คุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อสร้างค่านิยมร่วมและความผูกพันในแนวทางเดียวกัน ให้แก่บุคลากร นอกจากนี้ ควรมีการมอบหมายงานที่ท้าทายและมีความรับผิดชอบเพื่อตอบสนองความรู้สึกรับผิดชอบต่อองค์กร ซึ่งจะทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความรู้สึกมีคุณค่าและสำนึกในภารกิจขององค์กรมากยิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี โดยได้รับความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก อาจารย์ ดร.ภูธิป มีถาวรกุล อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษา และคำแนะนำ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่ผู้วิจัย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วสันต์ สุกุลกิจกาญจน์/ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ลำสัน เลิศกุลประหยัด และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คมกริช นันทะโรจวงศ์ ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบสารนิพนธ์ และให้คำชี้แนะ ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำสารนิพนธ์ตลอดจนตรวจเครื่องมือแบบสอบถาม และเพิ่มเติมข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ช่วยให้สารนิพนธ์เล่มนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่าน ที่อบรมสั่งสอน ให้ความรู้ต่าง ๆ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาใช้ในงานวิจัยเล่มนี้ ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม เจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย ในการแนะนำการทำเอกสารและช่วยประสานงานในการสอบสารนิพนธ์ทำให้การทำเล่มสารนิพนธ์ราบรื่นและ เป็นไปได้ด้วยดี ขอขอบพระคุณครอบครัว รุ่นพี่และเพื่อน ๆ ทุกคน ที่ให้การช่วยเหลือสนับสนุนและเป็นกำลังใจมาโดยตลอด รวมทั้งผู้ที่ให้ความร่วมมือสละเวลาตอบแบบสอบถาม และให้ความช่วยเหลือด้านข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งกับงานวิจัยครั้งนี้ สุดท้ายนี้ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยนี้จะ เป็นประโยชน์ต่อองค์กรทุกหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง คุณประโยชน์และความดีอันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบให้บิดา มารดา ครู อาจารย์ทุกท่านที่ชี้แนะแนวทางที่ดีและมีคุณค่า ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

- กรกนก วงษ์สุวรรณ, ศรัณย์ธร ศศิธนากรแก้ว และ วราพรรณ อภิศุภะโชค (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดรับสื่อ
 ประชาสัมพันธ์ ความพึงพอใจ และความผูกพัน ต่อดังกล่าวของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม. วารสาร
 สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ, 13(1), 133-149.
- กรมโรงงานอุตสาหกรรม ศูนย์บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล. (2566). สืบค้นจาก http://webintra.div.go.th/hmc/index_new.asp
 กรมโรงงานอุตสาหกรรม. (2566). เกี่ยวกับกรมโรงงานอุตสาหกรรม. สืบค้นจาก <https://www.div.go.th/webdiv/structure-div/>
 เชิดพันธ์ พันธุ์สุข. (2564). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อดังกล่าวของพนักงานรักษาความปลอดภัยของโรงแรมใน
 กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมบริการและการ
 ท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ญภาภัญ เจริญชันษา. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อ องค์กรและความจงรักภักดีของ
 พนักงานสินเชื่อธุรกิจรายใหญ่ ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ฐานิภา เจริญเลิศวิวัฒน์. (2558). ความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการและคุณภาพชีวิตการ ท างานที่มีผลต่อความจงรักภักดี
 ต่อดังกล่าว : กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป
 คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ณัชพงษ์ พิสิษณุพงศ์. (2561). สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพัน องค์กรของข้าราชการและ
 บุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ณัฐพงษ์ เตชธรรมธร. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อดังกล่าวของบุคลากรในบริษัท ไพร่เทรต เอ็นจิเนียริง จำกัด
 (มหาชน). การจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เดชพงษ์ โพธิ์สุวรรณ. (2561). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อดังกล่าวของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในองค์กร
 ภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. การค้นคว้า อีสารปริญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การบริหารธุรกิจ).
 มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ธัญพร สิ้นพัฒนพงศ์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการท างานของพนักงานการไฟฟ้า นครหลวง จังหวัด
 กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะ พาณิชยศาสตร์และการบัญชี:
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นภัสสร พรหมเขียว. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อดังกล่าวของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัด
 กระบี่, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นาถฤดี สุขสวัสดิ์ (2565). ปัจจัยประชากรศาสตร์ และ ส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อการซื้อซ้ำ กรณีศึกษา Shopee ใน
 จังหวัดสงขลา. (การค้นคว้าอิสระบัณฑิตวิทยาลัย). สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ลัดดาพร กุลแก้ว และคณะ (2564) อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่มีต่อความผูกพันต่อ
 องค์กรของพนักงานโรงแรมในจังหวัดนครพนม มหาวิทยาลัยศิลปกร.
- วราภรณ์ ชื่นจรรุญ และ เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2565). อิทธิพลของความผูกพันในองค์กรและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความ

- จงรักภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีสาขาวิชาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- วีระยุทธ ช้อยศิริ. (2566). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมพระธรรมนุญ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สุธีรา อะทะวงษา. (2560). การจัดการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. เชียงใหม่: เชียงใหม่โรงพิมพ์แสงศิลป์
- สุรเดช เตชาวาทกุล. (2563). วัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับ
ความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พี.ที. เอ็นจิเนียริ่งจำกัด. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- เสาวลักษณ์ เหลืองอร่าม (2564). ความพึงพอใจในชีวิตและการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง
กระทรวงการคลัง. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อภิรดี เนตรรังษีชีวร, วิชฎานัน รัตนวิบูลย์สม และ เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค. (2564). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยด้าน
การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความพึงพอใจใน การทำงาน และความภักดีต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจโรงแรมของ
ประเทศไทย. วารสารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์ และการสื่อสาร, 16(2), 14-31.
- อมรรัตน์ ไทยจู. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เมต้า ฟาร์ม (ประเทศไทย) จำกัด ,
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). Commitment in the workplace: Theory, research, and
application: Sage publications.
- Yamane, T. (1976). Statistics: An introductory analysis (2 ed.). New York: Harper and Row.