

อิทธิพลความคาดหวังในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลกระทบต่อ
ความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน)
Influence Job Expectation and Quality of Work Life
Affect Organization Loyalty of Personnel in Royal
Irrigation Department (Samsen)

นงลักษณ์ ประทีศ
สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Nongluk Pratis
E-mail: 6314154022@rumail.ru.ac.th
Faculty of Business Administration Program in Accounting
Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาอิทธิพลความคาดหวังในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลกระทบต่อความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) ปัจจัยได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) จำนวน 352 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้สถิติการทดสอบแบบ t-test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป ความคาดหวังในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.05$) คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.87$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการทำงานร่วมกัน ($\bar{X}=4.23$) และความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.09$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการรับรู้ ($\bar{X}=4.14$)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า (1) บุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ทำให้ความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรโดยภาพรวมไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2) ความคาดหวังในการทำงาน มีผลต่อความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม ด้านสิทธิในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีผลต่อความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร

Abstract

The purpose of this study is to examine the Influence, job expectation and quality of work life affect organization loyalty of personnel in Royal Irrigation Department (Samsen), factors include demographic factors, job expectation and quality of work life. The 352 sample were drawn from population of personnel in Royal Irrigation Department (Samsen). Data were analyzed by using the frequency, percentage, mean, and standard deviation and collected data from questionnaires with T-Test, F-Test (One way ANOVA), and Multiple Regression Analysis.

The study indicated that the most personnel in Royal Irrigation Department (Samsen) of the respondents were female, aged 31 - 40 years, single , received Bachelor's Degree, received monthly income of 15,001 – 20,000 bath and had worked more than 11 years. Job expectation were at high level (\bar{X} =4.05). Quality of work life were at high level (\bar{X} =3.87). When each aspect, it was found that the aspect has the highest mean was social integration (\bar{X} =4.23). Organization loyalty of personnel in Royal Irrigation Department (Samsen) was rated at a high level (\bar{X} =4.09). When each aspect, it was found that the aspect has the highest mean was cognitive (\bar{X} =4.14).

The results of hypothesis test show that (1) the personnel in Royal Irrigation Department (Samsen) with different sex, age, status, education, income and worked experience had not different overall organization loyalty. (2) Job expectation had effect the organization loyalty of personnel in Royal Irrigation Department (Samsen) at statistical significance of 0.05 levels. (3) Quality of work life; social relevance, constitutional, adequate and fair compensation, total life space had effect the organization loyalty of personnel in Royal Irrigation Department (Samsen) at statistical significance of 0.05 levels.

Keyword: Organization Loyalty

บทนำ

สภาพแวดล้อมในปัจจุบันมีเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งภายนอกและภายในภาคธุรกิจ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ สืบเนื่องมาจากสภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำ เป็นผลพวงจากการระบาดของโรค COVID-19 ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ซึ่งส่งผลกระทบต่อทุกภาคส่วนของธุรกิจ องค์กรจึงต้องมีการปรับตัวทั้งด้านโครงสร้างกลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์กร ทรัพยากรบุคคลและวิธีการจัดการเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ซึ่งจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ส่งผลโดยตรงต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานทั้งในทางบวกและทางลบ โดยเฉพาะภาคอุตสาหกรรมที่มีบทบาทความสำคัญต่อการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ทำให้ตลาดมีการขยายตัวและมีความต้องการทางด้านแรงงานเพิ่มสูงขึ้น จึงทำให้ขณะนี้ตลาดแรงงานอุตสาหกรรมไทยมีอัตราการเติบโตสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ภายใต้การแข่งขันที่รุนแรงขึ้นส่งผลให้อุตสาหกรรมประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงาน (ปฏิญญา ปิ่นทอง, 2561)

การสร้างรายได้เปรียบนั้นต้องอาศัยมนุษย์ มนุษย์จึงเป็นสินทรัพย์ที่มีค่า ซึ่งผู้บริหารจะต้องดูแลและบำรุงรักษาเป็นอย่างดี (เสนาะ ตีเขาวัว, 2543) และยังเป็นหนึ่งในโลกที่สำคัญสำหรับปัจจัยการทำงานในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งเกิดปัญหาที่ต้องประสบพบเจอกันตลอดทุกยุคทุกสมัย ทั้งวงการภาคเอกชน ธุรกิจอุตสาหกรรม นั่นคือการทำงานของบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานสูงสุด เกิดการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ผู้บริหารหรือผู้นาองค์กร จะต้องหาวิธีการเพื่อให้บุคลากรขององค์กรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานที่ได้มีคุณภาพและปริมาณ โดยที่ผู้ปฏิบัติมีความพอใจ เต็มใจ มีความสุขในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ ตลอดจนเป็นตัวอย่างในการประพฤติปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี

แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา คำนึงถึง การอยู่ร่วมกันเป็นหมู่ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กันและกัน เพื่อช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเสร็จลุล่วงไปด้วยดี และเกิดความผูกพันต่อคนรอบข้างและองค์กรมากขึ้น

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันไม่เพียงให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินเท่านั้นแต่ยังต้องให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจต่าง ๆ ด้วย เช่น ความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความอิสระในการทำงาน เป็นต้น องค์กรจะต้องสร้างสิ่งเหล่านี้ให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นการสร้างความมั่นคงให้พนักงานให้มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเสมือนกับเป็นเจ้าขององค์กร และทำตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อให้องค์กรมีความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร (ศรีธัญญา ปุเต๊ะ, 2552)

ดังนั้นผู้บริหารขององค์กรจึงต้องสร้างให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งความจงรักภักดีนั้น เกิดมาจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความคาดหวังในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสัดส่วนมากที่สุดขององค์กร เมื่อพนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร จะมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้นอันเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทต่อไป (เดชพงศ์ โพธิ์สุวรรณ, 2560)

จากที่มาและความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับ อิทธิพลความคาดหวังในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลกระทบต่อความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยใช้เป็นข้อมูลประกอบการเสริมสร้างและปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) ให้ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพในการตั้งใจทำงานให้กับองค์กรบรรลุเป้าหมาย มีความพึงพอใจในงาน บุคลากรนั้นจะเกิดความรู้อยู่ที่ใคร่ และไม่ยอมไปจากกรมชลประทาน (สามเสน) เนื่องมาจากว่ามีสิ่งจูงใจบางอย่างที่ทำให้รู้สึกเสียสละที่จะต้องจากไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน)
2. เพื่อศึกษาความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความคาดหวังในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน)

ของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน)

ขอบเขตงานวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีขอบเขตขอบเขตการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) ที่ปฏิบัติงานจริงในปี 2566 จำนวนทั้งสิ้น 2,899 คน ใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 352 คน

2. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องอิทธิพลความคาดหวังในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลกระทบต่อความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) โดยทางผู้วิจัย จะทำการศึกษถึงตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ความคาดหวังในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตัวแปรตามคือ ความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน)

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันทำให้ความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ความคาดหวังในการทำงานมีผลต่อความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน)

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน)
2. ทำให้ทราบถึงความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ความคาดหวังในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. นำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานให้แก่กรมชลประทาน (สามเสน) ในการปรับปรุงบริหารงานบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) ตลอดจนการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ช่วยส่งเสริมความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) ให้ดีขึ้น

แนวคิดและทฤษฎี

1.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร

Blau and Scott (1962) ให้ความหมายไว้ว่า ความจงรักภักดี หมายถึง การแสดงออก และความรู้สึกเคารพต่อผู้บังคับบัญชา ซึ่งส่งผลต่อความจงรักภักดี ทำให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาสามารถปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาได้สะดวก ซึ่งเป็นการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำตามสิ่งที่สั่งการได้ง่ายขึ้น ส่วน Hoy and Rees (1974) กล่าวว่า ความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรคือสิ่งที่แสดงออก ระหว่างบุคคลกับองค์กร เมื่อคนยังมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้นเท่าไร แนวโน้มที่จะลาออก หรือจากไปจากองค์กรก็จะน้อยลงเท่านั้น โดยกล่าวถึงองค์ประกอบของความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1. พฤติกรรมที่แสดงออก คือ ผลจากการที่บุคคลมีความรู้สึกขั้นต้น จึงตอบสนองออกมาโดยการแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งในเรื่องพฤติกรรมนั้นทัศนคติอาจเป็นสาเหตุของการแสดงพฤติกรรม หรือทัศนคติอาจเป็นผลของการแสดงพฤติกรรมเมื่อแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งแล้ว บุคคลนั้นจะมีทัศนคติทางบวกต่อสิ่งที่ตนเองได้กระทำถึงแม้ว่าสิ่งที่กระทำไม่สอดคล้องกับทัศนคติในตอนแรก เมื่อกระทำไปทัศนคติจะเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นส่งผลให้ความเครียดลดลงได้ สำหรับเครื่องมือชี้วัดด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral Aspect) ได้แก่ ความไม่อยากย้ายไปจากองค์กร

2. ความรู้สึก คือ อารมณ์ที่เกิดจากการพิจารณาว่า มีความรู้สึกชอบ ไม่ชอบต่อสิ่งรอบตัว เช่น ความพึงพอใจในองค์กร ความรักที่จะทำงานกับองค์กร ส่วนเครื่องมือชี้วัดด้านความรู้สึก (Affective Aspect) ได้แก่ (1) ความรักที่จะทำงานกับองค์กร และ (2) ความพึงพอใจองค์กร

3. การรับรู้ คือ บุคคลที่ยึดถือความเชื่อค่านิยมต่อสิ่งที่อยู่รอบตัวที่ส่งผลต่อสิ่งที่รับรู้และกระทำ เช่น ความไว้วางใจ ความเชื่อมั่นและความเชื่อถือในองค์กร โดยเครื่องมือชี้วัดด้านการรับรู้ (Cognitive Aspect) ได้แก่ (1) ความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในองค์กร (2) ความเชื่อถือในหัวหน้า แม้ว่าจะมีปฏิกริยาการตัดสินใจของบุคคลอื่นต่อองค์กร (3) ความรู้สึกว่าองค์กรแสดงความรับผิดชอบแทนเมื่อตนเกิดข้อผิดพลาด (4) ความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรโดยตรง

Steers (1991) ให้ความหมายไว้ว่า ความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะการแสดงออกระหว่างบุคคลและองค์กรที่สัมพันธ์กัน ประกอบด้วย การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า โดยมีความพยายาม เต็มใจที่จะทุ่มเททำงานอย่างเต็มความสามารถ เสียสละอุทิศตน เพื่อประโยชน์ขององค์กร และเพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จ บรรลุอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่าตนเองเป็นสมาชิกขององค์กรสนับสนุนและสรรสร้างองค์กรให้ดีขึ้น ในขณะที่ Robbing (2001) ให้ความหมายไว้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความมีชีวิตชีวาในตัวบุคคล และมีเสน่ห์หรือความสนุกสนานของการทำงาน ซึ่งเป็นแกนร่วมของชุมชนความปรารถนาที่จะสัมพันธ์ติดต่อกับบุคคลอื่นและเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนนั้น ๆ

2.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวังในการทำงาน

Vroom (1964) ชี้ให้เห็นว่า ความคาดหวัง และความพอใจ จะเป็นสิ่งที่กำหนดกำลังความพยายาม หรือแรงจูงใจของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ถ้าหากว่าความพอใจ หรือความคาดหวังเท่ากับศูนย์แล้ว แรงจูงใจจะเท่ากับศูนย์ด้วย หากพนักงานคนหนึ่งต้องการ เลื่อนตำแหน่งเป็นอย่างมาก (ความพอใจสูง) แต่ไม่มีความเชื่อว่า เขามีความสามารถ หรือ

ทักษะสำหรับการปฏิบัติงานที่มอบหมายให้ได้ (ความคาดหวังต่ำ) หรือถ้าหากว่า พนักงานมีความเชื่อว่า เขาสามารถปฏิบัติงานที่มอบหมายให้ได้ (ความคาดหวังสูง) แต่ผลที่ติดตามมาไม่มีคุณค่าสำหรับเขา (ความพอใจต่ำ) แรงจูงใจของการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจะมีน้อยมาก

Porter and Lawler (1968) ได้เสนอแบบจำลองความคาดหวัง Porter and Lawler Model ที่แสดงให้เห็นว่าความพยายามของบุคคลขึ้นอยู่กับมูลค่าของรางวัลกับการรับรู้ความเป็นไปได้ของรางวัลและความสามารถในการทำงาน ตลอดจนการรับรู้ความต้องการในงาน ช่วยบุคคลมองเห็นความสำเร็จในการทำงานซึ่งนำไปสู่รางวัลและความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความรู้สึกได้รับรางวัลที่เท่าเทียมกันแต่ละบุคคลจะมองเห็นรางวัลที่เหมาะสมกับความพยายามที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจ ตลอดจนมูลค่าของรางวัลที่แท้จริงจะมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจด้วย

Clay (1988) ได้กล่าวถึงความคาดหวังต่อสถานการณ์หรือการกระทำว่าเป็นการคาดการณ์ล่วงหน้าไปถึงอนาคตที่มีความมุ่งหวังที่ดี มีค่าความน่าจะเป็นต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่คาดหวังไว้

3.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1973) อธิบายว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้าง ไม่ใช่เป็นเพียงกฎหมายที่คุ้มครองแรงงานเด็ก การจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่า หรือไม่ใช่แค่การกำหนดเวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง แต่ยังหมายถึงความต้องการ และความปรารถนาที่จะทำให้ชีวิตของแต่ละบุคคลในองค์กรนั้น ๆ ดีขึ้น โดยที่คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะมีผลต่อพนักงานซึ่งเกิดจากการปรับปรุงภายในหน่วยงานและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งตัวพนักงานควรที่จะได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ โดยมักจะเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมชีวิตการทำงานในแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของตัวพนักงานในเรื่องของความพึงพอใจในงาน รวมถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อสภาพในการทำงานของตัวพนักงานอีกด้วย และได้เสนอไว้ว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ชัดเจนทั้งด้านนามธรรมและรูปธรรม ซึ่งสามารถวัดได้ทั้งเชิงพฤติกรรมและเชิงปริมาณได้ง่าย ซึ่งสามารถแบ่งได้ 8 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หมายความว่า การได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานนั้น ต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้นด้วย สำหรับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ และความรับผิดชอบที่คล้ายกัน หรือ เปรียบเทียบจากผลของการปฏิบัติงานที่เท่าเทียม

2. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน หมายความว่า บุคลากรสามารถนำความรู้ และความสามารถมาใช้ในการทำงาน องค์กรรักษา หรือ เพิ่มความสามารถให้บุคลากรและจะต้องมีการมอบหมายหน้าที่ หรือ งานใหม่ ๆ ที่ใช้ความสามารถ และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต องค์กรต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร หรือ ในสายงาน ส่วนของความมั่นคงให้มีความหมายถึง ความมั่นคง ความมั่นใจว่าองค์กร หรือ บริษัทจะไม่ล้มละลายทำให้ต้องหางานใหม่ หรือ บุคลากรต้องมีความมั่นใจได้ว่า ไม่สามารถถูกให้ออกจากองค์กรหรือบริษัทโดยปราศจากความผิด

3. การทำงานร่วมกัน หมายความว่า การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกได้ว่า ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การรู้สึกว่ามีคุณค่า และการร่วมมือกันทำงานจากเพื่อนร่วมงาน ให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน บุคลากรทุกคนต้องมีความเสมอภาคในโอกาส และความก้าวหน้าโดยไม่มีการแบ่งชนชั้นวรรณะ ปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี และมีการเปิดเผยตนเอง

4. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ หมายความว่า การจัดสภาพแวดล้อมอุปกรณ์และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้มีความปลอดภัยต่อสุขภาพอนามัย และไม่ก่อให้เกิดความเสี่ยงอันตรายในการทำงาน

5. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายความว่า บุคคลที่สามารถจัดสรรเวลาการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้มีความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิตได้ ไม่ว่าจะเป็นการจัดสรรการแบ่งเวลา การเดินทาง อาชีพ ซึ่งจะต้องมีสัดส่วนอันเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตัวเอง และของครอบครัว

6. ลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม หมายความว่า การที่บุคลากรมีความรู้สึกว่างาน หรือ กิจกรรมที่ทำนั้น เป็นประโยชน์ต่อสังคม และมีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมถึงองค์กรของตัวเองได้ทำประโยชน์ต่อสังคม เพื่อเป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพ และเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตัวเอง ยกตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของบุคลากร

ที่รับรู้ว่ายหน่วยงานของตนเองมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านกำจัดของเสีย ปฏิบัติงาน และร่วมรณรงค์ด้านการเมือง และอื่น ๆ รวมไปถึงภาพพจน์ ชื่อเสียงขององค์กร

7. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายความว่า โอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคลากรปฏิบัติงานตามทักษะ และความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่า และมีความท้าทายในการทำงาน และได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่รวมทั้งให้ความรู้สึกมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

8. สิทธิในการทำงาน หมายความว่า บุคลากรมีสิทธิส่วนตัว ไม่ถูกละเมิดเรื่อง พฤติกรรมส่วนตัวเมื่ออยู่นอกเวลาทำงาน และมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นขัดแย้ง โดยที่ไม่มีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความเสมอภาคในการรับรางวัลต่าง ๆ อย่างเท่าเทียม

Umstot (1984) กล่าวถึง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการ ดังนี้ (1) การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ (3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล (4) ความเจริญงอกงามและสวัสดิการ (5) การบูรณาการด้านสังคม (6) สิทธิตามรัฐธรรมนูญ (7) จังหวะชีวิตโดยส่วนตัวหรือความสมดุลของชีวิต (8) การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

Huse and Cummings (1985) ได้ศึกษาลักษณะคุณภาพและชีวิตของการทำงาน โดยแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 8 ข้อ ดังนี้ (1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) (2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) (3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) (4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) (5) บูรณาการทางสังคม (Social Integration) (6) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionals) (7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Total Life Space) (8) การปฏิบัติงานในสังคม (Social Relevance)

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การออกแบบการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำ หรือควบคุมตัวแปรใด ๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม แบบวิจัยตัดขวาง (Cross Sectional Studies) คือเป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) จำนวนทั้งสิ้น 2,899 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 352 คน หลังจากกำหนดกลุ่มตัวอย่างแล้ว เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างกระจายครอบคลุมทั่วประชากร ผู้ศึกษาจึงเลือกใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยการแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นชั้นภูมิตามสำนัก/กอง

3. เครื่องมือใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถามนั้นเป็นเครื่องมือหลักที่นำมาเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทางผู้วิจัยก็ได้มีการศึกษาหาความรู้ ค้นคว้าทบทวนวรรณกรรม แนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ เอกสารทางวิชาการ รวมไปถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อที่จะนำความรู้ที่ได้มานั้นไปกำหนดกรอบแนวความคิดของงานวิจัยที่ผู้วิจัยศึกษา ซึ่งแสดงให้เห็นตัวแปรที่เกี่ยวข้อง โดยตัวแปรที่ได้มานั้นจะช่วยพัฒนาการสร้างแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด โดยแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวข้องกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน มีคำถามทั้งหมด 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคาดหวังในการทำงาน เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังในการทำงาน มีคำถามทั้งหมด 7 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านสิทธิในการทำงาน มีคำถามทั้งหมด 33 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) ได้แก่ พฤติกรรมที่แสดงออก ความรู้สึก และการรับรู้ มีคำถามทั้งหมด 9 ข้อ

4. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ได้มีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้มีการนำแบบสอบถามมาใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สามารถสรุปเป็นขั้นตอนได้ดังนี้

1. การศึกษาค้นคว้าข้อมูล แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร
2. นิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรตาม ทำขึ้นเพื่อทำให้ความหมายของตัวแปรต่าง ๆ
3. นำนิยามศัพท์เฉพาะที่ได้มาสร้างเป็นข้อคำถามที่มีความครอบคลุม และสัมพันธ์กับนิยามศัพท์ของตัวแปรทั้งหมด
4. จัดทำร่างแบบสอบถาม

5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาว่าแบบสอบถามมีการใช้ภาษาและลักษณะของข้อความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่จะดำเนินการวิจัย

5. การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

1. ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความน่าเชื่อถือ ก่อนนำแบบสอบถามไปดำเนินการวิจัยใช้งานจริง โดยนำร่างแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจสอบคำถาม การใช้ภาษาในแบบสอบถาม เพื่อความครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการศึกษา โดยใช้วิธีการวัดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตามตารางตรวจสอบคุณภาพความครอบคลุมด้านเนื้อหาการวิจัย รวมไปถึงใช้ภาษาที่ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ ซึ่งผู้วิจัยจะนำคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ก่อนนำไปใช้งานจริง

2. ผู้วิจัยได้มีการจัดทำแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทางผู้วิจัยใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อทำการตรวจสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคของ Cronbach (1974) (Cronbach's Alpha) ความคาดหวังในการทำงานภาพรวม 0.826 คุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวม 0.937 แสดงเป็นรายด้านดังนี้ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 0.797 ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ 0.899 ด้านการทำงานร่วมกัน 0.816 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 0.883 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 0.864 ด้านลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม 0.842 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล 0.899 และด้านสิทธิในการทำงาน 0.867 ความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) ภาพรวม 0.927 แสดงเป็นรายด้าน ดังนี้ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก 0.812 ด้านความรู้สึก 0.790 และด้านการรับรู้ 0.848

3. เมื่อผู้วิจัยนำข้อบกพร่องมาปรับปรุง แก้ไข โดยขอคำปรึกษาและผ่านความคิดเห็นและความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง จนได้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ จึงนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ไปสอบถามกลุ่มตัวอย่างตามที่ได้กำหนดไว้ในงานวิจัย

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการแก้ไขและผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษามาดำเนินการจัดทำแบบสอบถามออนไลน์ เพื่อทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด จำนวน 352 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) ที่ปฏิบัติงานจริงในปี 2566 โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ใช้วิธีการจับสลากโดยทำรายชื่อของบุคลากรทั้งหมด โดยมีเลขกำกับหน่วยรายชื่อทั้งหมด หลังจากนั้นส่งแบบสอบถาม

ให้บุคลากรที่ถูกสุ่มได้ในแต่ละสำนัก/กอง ซึ่งหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลครบจำนวน 352 ชุดแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป ผู้วิจัยทำการนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าความถี่โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ SPSS

7. เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาทำการประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ความคาดหวังในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน)

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 ความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) จำแนกตามเพศ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติทดสอบ t-test ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.2 ความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) จำแนกตามอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีของ Least-Significant Different (LSD)

2.3 เพื่อศึกษาความคาดหวังในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่องอิทธิพลความคาดหวังในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลกระทบบต่อความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป

ผลการวิเคราะห์ความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) โดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีทั้งข้อที่อยู่ในระดับสำคัญมากที่สุด และข้อที่อยู่ในระดับสำคัญมาก

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) โดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีด้านที่อยู่ในระดับสำคัญมากที่สุด คือ ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านที่อยู่ในระดับสำคัญมาก โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านสิทธิในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในอนาคต และด้านที่อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง คือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

ผลการวิเคราะห์ระดับความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) โดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการรับรู้ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก และด้านความรู้สึกรัก

ผลการเปรียบเทียบความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ บุคลากร

กรมชลประทาน (สามเสน) ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน ทำให้ความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรโดยภาพรวมไม่ต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความคาดหวังในการทำงาน มีผลต่อความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) โดยรวมและเป็นรายด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ ความคาดหวังในการทำงาน มีผลต่อความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) โดยภาพรวมและทุกด้าน

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านความมั่นคง และก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านสิทธิในการทำงาน ที่มีผลต่อความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) โดยภาพรวมและเป็นรายด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม ด้านสิทธิในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีผลต่อความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) โดยภาพรวม คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ และด้านการทำงานร่วมกัน ไม่มีผลต่อความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) โดยภาพรวม คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม และด้านสิทธิในการทำงาน ที่มีผลต่อความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) เป็นรายด้าน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม ด้านสิทธิในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) เป็นรายด้าน ด้านความรู้สึก และ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และด้านสิทธิในการทำงาน ที่มีผลต่อความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) เป็นรายด้าน ด้านการรับรู้

บทสรุปและอภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความรู้สึก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) มีความรู้สึกตนเองสำคัญต่อองค์กรน้อย เนื่องจากภารกิจ ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ อาจทำให้รู้สึกว่าย่างทำได้ไม่เต็มที่ตามแนวทางขององค์กร ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการรับรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของญญาภักดิ์ เจริญชันษา (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความจงรักภักดีของพนักงานสินเชื่อธุรกิจรายใหญ่ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานสินเชื่อธุรกิจรายใหญ่ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานสินเชื่อธุรกิจรายใหญ่ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้สูงสุด และด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. ผลการศึกษาความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 บุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ทำให้ความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของบุคลากรโดยภาพรวมไม่ต่างกัน แสดงว่าเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงานไม่มีผลต่อความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) ดังนั้น ไม่ว่าจะเพศชายหรือเพศหญิง มีความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรโดยภาพรวมที่คล้ายคลึงกัน และอายุต่างกันไม่สามารถบอกได้ว่าระดับความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของบุคลากรที่ต่างกันได้ ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ นันทพร ชวนชอบ (2560) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความจงรักภักดีกับองค์กร

อย่างยั่งยืน กรณีศึกษา กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษา พบว่า เพศ อายุ รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่ส่งผลกระทบต่อความจงรักภักดีต่อกองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับวิจัยของ ญภาภัญ เจริญชันษา (2561) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความจงรักภักดีของพนักงานสินเชื่อธุรกิจ รายใหญ่ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง พบว่า พนักงานสินเชื่อธุรกิจรายใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งที่มีเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานในองค์กรแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับวิจัยของ Abhishek and Santosh (2019) ได้ศึกษาความภักดีของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนในอินเดีย บทบาทของประชากรและปัจจัยการจ้างงาน โดยพบว่า เพศ อายุ และระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกัน ส่งผลความภักดีของพนักงานไม่มีความแตกต่าง ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาความคาดหวังในการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 ความคาดหวังในการทำงาน มีผลต่อความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) ให้ความสำคัญต่อความคาดหวังในการทำงาน ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เมื่อได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและภาระงาน ได้รับผลประโยชน์พิเศษต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งเมื่อมีโอกาส มีความภูมิใจชื่นชมตนเองเมื่องานที่ทำประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับจากสังคมที่ทำงาน ทำให้ไม่รู้สึกเสียเวลา และรู้สึกคุ้มค่าที่ได้อุทิศตนทำงานเพื่อจะได้อยู่องค์กรที่มั่นคง มีโอกาสในการพัฒนา และมีความก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เดชพงศ์ โปธิสุวรรณ (2560) ทำการศึกษา ปัจจัยที่ความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยพบว่า องค์ประกอบของความคาดหวังมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) สามารถสรุปได้ดังนี้

4.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม และด้านสิทธิในการทำงาน มีผลต่อความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) ให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม และด้านสิทธิในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีความเห็นว่าบุคลากรยังคงได้รับค่าตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ เหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย และค่าตอบแทนจากการทำงานทำให้มีเงินเพียงพอเหลือเก็บในแต่ละเดือนไม่มาก องค์กรมีการจัดรูปแบบกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพสามารถลดระยะเวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ จึงทำให้บุคลากรมีการทำงานที่เสร็จสิ้นตามเวลาที่กำหนด ไม่ละเมิดเวลาอันเป็นส่วนตัวของบุคลากร อีกทั้งอาจเป็นเพราะองค์กรมีแรงจูงใจ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทุกสำนัก /กองตระหนักในการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การประหยัดพลังงาน และองค์กรมีส่วนช่วยเหลือสังคมในด้านต่าง ๆ เช่น ช่วยเหลือบริจาคสิ่งของให้ผู้ประสบภัย การบริจาคโลหิต เป็นต้น และบุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ มีความเสมอภาค และเท่าเทียมกันกับสมาชิกคนอื่น ๆ ในทีม และมีการสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อนำไปแก้ไขและปรับปรุง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญภาภัญ เจริญชันษา (2561) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความจงรักภักดีของพนักงานสินเชื่อธุรกิจรายใหญ่ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา โดยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม และด้านสิทธิในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานสินเชื่อธุรกิจรายใหญ่ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ไม่มีผลต่อความจงรักภักดีที่มีต่อ

องค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) ให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการทำงานร่วมกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีความเห็นว่าบุคลากรที่อยู่ในองค์กรนี้เมื่อต้องการความช่วยเหลือ สมาชิกในทีมจะให้การช่วยเหลือ หากมีปัญหาสามารถปรึกษาหารือ และแก้ไขปัญหาร่วมกัน และไม่มีอคติ หรือข้อขัดแย้งส่วนตัวมาเป็นอุปสรรคในการทำงานร่วมกัน องค์กรมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้รับการพัฒนาฝึกฝน ฝึกอบรม เพื่อเตรียมพร้อมก้าวสู่หน้าที่การทำงานที่สูงขึ้น และมีตำแหน่งที่เหมาะสมกับศักยภาพมากขึ้น องค์กรมีสิ่งอำนวยความสะดวก มีการจัดวางเอกสาร การจัดเก็บเอกสารอย่างเป็นระเบียบง่ายต่อการค้นหา มีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยอย่างดี และมีการตรวจสอบซ่อมแซมวัสดุ อุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานเสมอ และองค์กรส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยให้ได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พีรยสร์ รัตนธรรม และ นนท์ สหยา (2564) ได้ทำการศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กรกรณีศึกษาบริษัท เอบีซี จำกัด โดยพบว่า ด้านความสัมพันธ์ในการทำงานซึ่งหมายถึงความถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันและระหว่างและผู้บังคับบัญชา สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน หรือความมั่นคงขององค์กรซึ่งความก้าวหน้าและความมั่นคงจะขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล สภาพการทำงานหมายถึงสภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโง่งการทำงาน สิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ที่สนับสนุนในการปฏิบัติงานและอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานด้วย ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และการได้รับความสำคัญ หมายถึงการได้รับการยอมรับความสามารถในงานที่ทำโดยใช้ความรู้ ความสามารถของตนเอง ไม่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัย เพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์เป็นข้อมูลพื้นฐานในการเสริมสร้างและปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) ให้ดีขึ้น ดังต่อไปนี้

ความคาดหวังในการทำงาน

1. ความคาดหวังในการทำงาน มีผลต่อระดับความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญเป็นอย่างมากในการให้เงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและภาระงาน ผลประโยชน์พิเศษต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยง มีการเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรไม่รู้สึกเสียเวลา และรู้สึกคุ้มค่าที่ได้อุทิศตนทำงานเพื่อจะได้อยู่องค์กรที่มั่นคง มีโอกาสในการพัฒนา และมีความก้าวหน้าอยู่เสมอ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม และด้านสิทธิในการทำงาน มีผลต่อระดับความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) ดังนั้น ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ องค์กรควรมีการให้ค่าตอบแทนสวัสดิการต่าง ๆ ที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้บุคลากรมีเงินเพียงพอเหลือเก็บในแต่ละเดือน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว องค์กรควรกำหนดแผนงานของบุคลากรในแต่ละสำนัก/กอง ในแต่ละปี เพื่อสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จทันตามกำหนดเวลาที่กำหนดไว้ สามารถแบ่งเวลาสำหรับตัวเอง การทำงาน ครอบครัวและกิจกรรมอื่น ๆ ได้อย่างเหมาะสม และสามารถวางแผนกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตไว้ล่วงหน้าได้ ด้านลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม องค์กรควรสร้างภาพพจน์ที่ดี มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีการจัดกิจกรรมช่วยเหลือสังคมในด้านต่าง ๆ เช่น ช่วยเหลือบริจาคสิ่งของให้ผู้ประสบภัย การบริจาคโลหิต เป็นต้น และมีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์องค์กรให้ทราบอยู่เสมอ และด้านสิทธิในการทำงาน องค์กรควรสนับสนุนให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการทำงานต่อหัวหน้าโดยไม่มีผลต่อการพิจารณาการปฏิบัติงาน ได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคกับผู้ร่วมงานในทีม และองค์กรมีการสอบถามความคิดเห็นเพื่อนำไปแก้ไขและปรับปรุงสภาพการทำงานมากยิ่งขึ้น

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ไม่มีผลต่อระดับความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) ดังนั้น ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ องค์กรไม่ควรให้ความสำคัญ เนื่องจากบุคลากรมีโอกาสได้รับการพัฒนาฝึกฝน ฝึกอบรมที่พร้อมก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยมีความชัดเจนและเป็นธรรมในการเลื่อนขั้น ด้านการทำงานร่วมกัน องค์กรไม่ควรให้ความสำคัญ เนื่องจากบุคลากรที่อยู่ในองค์กรนี้เมื่อต้องการความช่วยเหลือ สมาชิกในทีมจะให้การช่วยเหลือ หากมีปัญหาสามารถปรึกษาหารือ และแก้ไขปัญหาาร่วมกัน และไม่มีอคติ หรือข้อขัดแย้งส่วนตัวมาเป็นอุปสรรคในการทำงานร่วมกัน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน องค์กรไม่ควรให้ความสำคัญ เนื่องจากองค์กรมีสิ่งอำนวยความสะดวก มีการจัดวางเอกสาร การจัดเก็บเอกสารอย่างเป็นระเบียบง่ายต่อการค้นหา มีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยอย่างดี และมีการตรวจสอบซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานเสมอ และด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล องค์กรไม่ควรให้ความสำคัญ เนื่องจากองค์กรส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยให้ได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติของบุคคล มิใช่เป็นสิ่งที่ถาวรและสามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอตามสภาพแวดล้อมและกาลเวลา ดังนั้นการวิจัยซ้ำในเรื่องนี้จึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจ โดยมีการระยะเวลาห่างกันพอสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ต่อการจัดการบริหารงานบุคคล ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) เท่านั้น ในการวิจัย ครั้งต่อไป ควรมีการขยายขอบเขตการศึกษาให้กว้างและครอบคลุมมากขึ้น เช่น ศึกษาบุคลากรทั้งหมดในกรมชลประทาน เพื่อให้ทราบถึงระดับความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของบุคลากรในภาพรวมทั้งกรมชลประทาน

เอกสารอ้างอิง

- ญภาภัญ เจริญชันษา. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความจงรักภักดีของพนักงานสินเชื่อธุรกิจรายใหญ่ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เดชพงศ์ โพธิสุวรรณ. (2560). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรภาคเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- นันทพร ขวนชอบ. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความจงรักภักดีกับองค์กรอย่างยั่งยืน กรณีศึกษา กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปริญญา ปันทอง. (2561). *อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานวิศวกรกลุ่มเจเนอเรชันวายในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิริยสส์ รัตนธรรม และ นนท์ สหยา (2564). ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษาบริษัท เอปซี จำกัด. *วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์*, 16(2), 15-31.
- ศรินญา ปูเต๊ะ. (2552). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เสนาะ ดิยาว์. (2543). *หลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ครุสภาลาดพร้าว.
- Abhishek, S., & Santosh, R. (2019). Employee loyalty in indian private hospitals: The role of demographic and employment factors. *Journal of Health Management*, 21(1), 128-140.

- Blau, P. M., & Scotts, W. R. (1962). *Formal organizations: A comparative approach*. *International library of sociology and social reconstruction: International library of sociology*. Retrieved from <https://www.sup.org/books/title/?id=6181>.
- Clay, R. (1988). *Chambers English dictionary*. Great Britain: Bunay Suffolk Ltd.
- Cronbach, L. J. (1974). *Essentials of psychology testing*. New York: Harper & Row.
- Hoy, W. K., & Rees, R. (1974). Subordinate Loyalty to Immediate Superior: A Neglected. Concept in the Study of Educational Administration. *Sociology of Education*, 47, 274-275.
- Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). *Organizational development and change*. Minnesota: West Publishing.
- Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1968). *Managerial attitudes and performance*. Homewood, IL: Richard D. Irwin.
- Robbing. (2001). *Organizational behavior*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice - Hall.
- Steers, R. M. (1991). *Introduction to organization behavior*. New York: Harper Collin Publishers Inc.
- Umstot, D. D. (1984). *Understanding organizational behavior*. New York : West.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley & Sons.
- Walton, R. E. (1973). *Quality of working life: What is it?* *Sloan management review*, 15(1), 11-22.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd Ed). New York: Harper and Row Publications.