

# ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ กรมธุรกิจพลังงาน

## FACTORS AFFECTING ORGANIZATION COMMITMENT OF GOVERNMENT PERSONNEL OF DEPARTMENT OF ENERGY BUSINESS

ตรีรัตน์ ชาญสวัสดิ์

### บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐกรมธุรกิจพลังงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ กรมธุรกิจพลังงาน (2) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ กรมธุรกิจพลังงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ กรมธุรกิจพลังงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน จำนวน 322 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรภาครัฐกรมธุรกิจพลังงาน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ประเภทบุคลากร และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และปัจจัยที่ส่งผลต่อผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐกรมธุรกิจพลังงาน ได้แก่ ปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้า และด้านความเป็นไปได้ในการเติบโต ส่วนปัจจัยค่าจูน ได้แก่ ด้านการกำกับดูแล

**คำสำคัญ :** แรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร

---

นักศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต Visionary Leaders (Twilight Program) คณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## ABSTRACT

Research subject Factors Affecting Organization Commitment of Government Personnel of Department of Energy Business The objective is to (1) Study organization commitment of Government Personnel of Department of Energy Business. (2) Study Factors Affecting Organization Commitment of Government Personnel of Department of Energy Business with personal factors (3) Study Factors Affecting Organization Commitment of Government Personnel of Department of Energy Business. The population used in the research was 322 personnel of the Department of Energy Business. The instrument of this research was a questionnaire.

The study indicated that Personal factors, namely age, status, job position and work experience different, and there were statistically significant variations in Organization Commitment of Government Personnel of Department of Energy Business at 0.05 and Motivator factors affecting organizational commitment of government personnel Department of Energy Business namely Advancement and The possibility of growth and Hygiene factors namely Supervision.

**Keywords:** motivation, organization commitment

### บทนำ

ด้วยความสำคัญของบุคลากรที่เป็นปัจจัยในการขับเคลื่อนองค์กร ทำให้องค์กรต่างๆ มองหาเครื่องมือที่ช่วยส่งเสริมบุคลากรอย่าง “ความผูกพันต่อองค์กร” แม้กระทั่งภาครัฐเอง ก็เล็งเห็นความสำคัญและมีความตื่นตัวในเรื่องนี้ เห็นได้จากที่มีการกำหนดตัวชี้วัดดัชนีความผูกพันของบุคลากรภาครัฐ ในแผนแม่บทยุทธศาสตร์ชาติ ด้วยเชื่อว่าบุคลากรภาครัฐที่มีความผูกพันสูง จะนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร เพิ่มประสิทธิผลของภาครัฐในการให้บริการ สาธารณะที่มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน

กรมธุรกิจพลังงาน มีภารกิจหลักเกี่ยวกับการกำกับดูแลการประกอบธุรกิจด้านพลังงานทุกประเภทให้มีคุณภาพ มีความปลอดภัยตามมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งถือเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญเกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตของประชาชนและประเทศ จำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและเพียงพอต่อการดำเนินภารกิจของกรม แต่ในช่วงปี 2563-2565 พบว่าแนวโน้มบุคลากรลาออก และโอนย้ายไปต่างหน่วยงานเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้บางครั้งการดำเนินภารกิจของกรมไม่ต่อเนื่อง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้มีความสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ กรมธุรกิจพลังงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางการจัดการบุคลากรของกรมธุรกิจพลังงานต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ กรมธุรกิจพลังงาน
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ กรมธุรกิจพลังงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ กรมธุรกิจพลังงาน

### ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร
2. ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ บุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติงานในกรมธุรกิจพลังงานทั้งหมด จำนวน 322 คน
3. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการวิจัย ช่วงเดือนเมษายน – พฤษภาคม 2566

## สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน น่าจะมีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรภาครัฐ กรมธุรกิจพลังงาน ต่างกัน
2. ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุน น่าจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรภาครัฐ กรมธุรกิจพลังงาน

## วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

### ทฤษฎีแรงจูงใจ

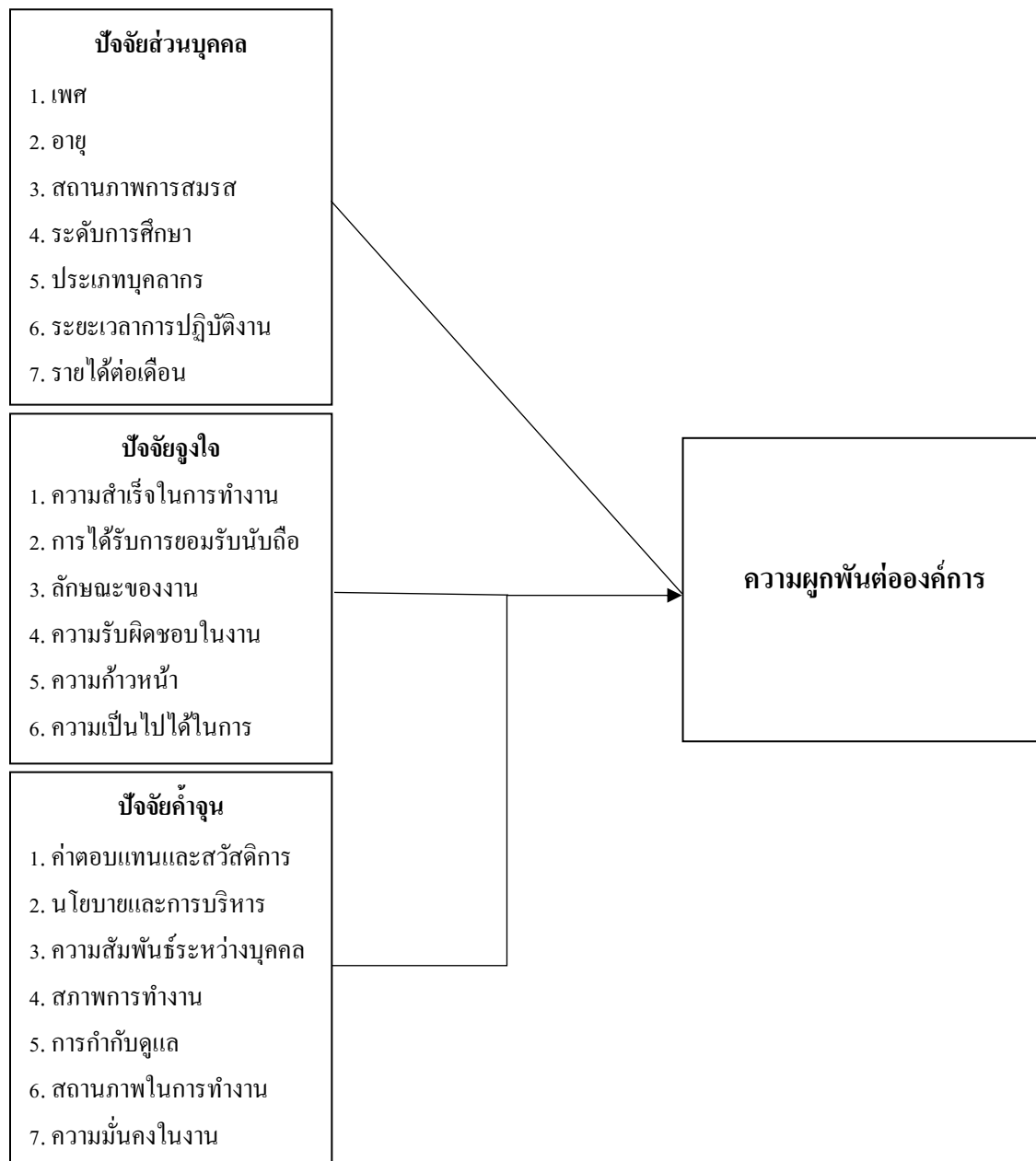
Herzberg (1959) ได้เสนอทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor Theory) ที่อธิบายถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของงาน ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงาน ประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยจูงใจ คือ ปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้า และความเป็นไปได้ในการเติบโต
2. ปัจจัยค้ำจุน คือ ปัจจัยที่ป้องกันหรือช่วยลดความไม่พอใจในงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน การกำกับดูแล สถานภาพในการทำงาน และความมั่นคงในงาน

### ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การ

Streers (1977) ได้เสนอว่าความผูกพันต่อองค์การมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ 1) พนักงานมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ และมีค่านิยมที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์การ 2) พนักงานมีความเต็มใจ ทุ่มเท พยายามและใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ 3) พนักงานมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกสภาพในองค์การ โดยปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ปัจจัยส่วน ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน ซึ่งปัจจัยดังกล่าว ส่งผลต่อการแสดงออกของพนักงานต่อความผูกพันต่อองค์การ ออกมาในรูปแบบของความต้องการที่จะอยากอยู่กับองค์การ ความเอาใจใส่ การเพิ่มความพยายามในการปฏิบัติงาน

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



## ประชากร

ประชากรที่ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติงานในกรมธุรกิจพลังงานทั้งหมด จำนวน 322 คน โดยจำแนกเป็นข้าราชการ 177 คน ลูกจ้างประจำ 12 คน พนักงานราชการ 119 คน และลูกจ้างเหมาบริการ 14 คน

## เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล

### 1. สถิติเชิงพรรณนา ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ และค่าความถี่ กับปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน กับปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค้ำจุน และความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน

### 2. สถิติอนุมาน ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

2.1 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรภาครัฐ กรมธุรกิจพลังงาน จำแนกตามเพศ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ t-test

2.2 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรภาครัฐ กรมธุรกิจพลังงาน จำแนกตามอายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD

2.3 แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

## สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล จากผลการวิเคราะห์พบว่าบุคลากรภาครัฐ กรมธุรกิจพลังงาน ส่วนใหญ่คือเพศหญิง มีจำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5 มีช่วงอายุ 25 – 40 ปี จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 57.5 มีสถานภาพโสด จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 59.0 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 58.1 เป็นบุคลากรประเภทข้าราชการ จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 55.0 มีช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี และ 15 ปี เท่ากันที่จำนวนละ 92 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละร้อยละ 28.6 และมีรายได้รวมต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 45.0

ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ส่งผลความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรภาครัฐ กรมธุรกิจพลังงาน จากผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรภาครัฐ กรมธุรกิจพลังงานมีความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยจูงใจ

ในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านความรับผิดชอบในงานอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความเป็นไปได้ในการเติบโต และด้านความก้าวหน้า

ปัจจัยสำคัญในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ กรมธุรกิจพลังงาน จากผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรภาครัฐ กรมธุรกิจพลังงาน มีความคิดเห็น เรื่องปัจจัยสำคัญโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า นโยบายและการบริหาร และสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการกำกับดูแล ด้านสถานภาพในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ กรมธุรกิจพลังงาน จากผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรภาครัฐ กรมธุรกิจพลังงาน มีความคิดเห็นในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม อยู่ระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านมีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานกับกรมธุรกิจพลังงาน

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ กรมธุรกิจพลังงาน โดยจำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จากผลการวิเคราะห์พบว่าบุคลากรภาครัฐ กรมธุรกิจพลังงาน ที่มีอายุ สถานภาพ การสมรส ประเภทบุคลากร และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และบุคลากรภาครัฐ กรมธุรกิจพลังงาน ที่มีเพศ รายได้ต่อเดือน และระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ  
 กรมธุรกิจพลังงาน ซึ่งผลการวิเคราะห์แสดงรายละเอียดในตารางดังต่อไปนี้  
 ตาราง แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน  
 มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ กรมธุรกิจพลังงาน

ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ในการทำงาน	b	Std. Error	Beta	t	Sig.	F	Sig
ค่าคงที่	0.772	0.265		2.908	0.004*	35.558	0.000
ความสำเร็จในการทำงาน	0.046	0.067	0.032	0.685	0.494		
การได้รับการยอมรับนับถือ	-0.045	0.067	-0.044	-0.666	0.506		
ลักษณะของงาน	0.035	0.071	0.033	0.491	0.624		
ความรับผิดชอบในงาน	-0.043	0.080	-0.034	-0.530	0.597		
ความก้าวหน้า	0.260	0.056	0.309	4.617	0.000*		
ความเป็นไปได้ในการเติบโต	-0.175	0.065	-0.192	-2.700	0.007*		
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.075	0.055	0.090	1.361	0.175		
นโยบายและการบริหาร	0.074	0.061	0.073	1.218	0.224		
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.054	0.065	0.053	0.825	0.410		
สภาพการทำงาน	0.016	0.053	0.015	0.311	0.756		
การกำกับดูแล	0.252	0.061	0.255	4.147	0.000*		
สถานภาพในการทำงาน	0.155	0.079	0.163	1.960	0.051		
ความมั่นคงในงาน	0.125	0.067	0.140	1.856	0.064		

R = 0.775, R2 = 0.600, Adjust R Square = 0.583, SEE = 0.476

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางข้างต้น พบว่าปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้า ด้านความเป็นไปได้ในการเติบโต  
 และปัจจัยค้ำจุนด้านการกำกับดูแล มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ  
 กรมธุรกิจพลังงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งหมายความว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 3  
 ตัวแปรดังกล่าว สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ กรมธุรกิจพลังงาน



ในขณะที่ตัวแปรอิสระที่เหลือไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ กรมธุรกิจพลังงาน โดยตัวแปรอิสระที่มีผลต่อความผูกพันมากที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้า มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.260 รองลงมาคือ ด้านการกำกับดูแล มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.252 และรองลงมาคือ ด้านความเป็นไปได้ในการเติบโต มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ -0.175 ซึ่งตัวแปรดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ กรมธุรกิจพลังงานได้ร้อยละ 60 และมีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ที่ + 0.265 ซึ่งสามารถสร้างสมการถดถอยพหุคูณ ได้ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ กรมธุรกิจพลังงาน =  $0.772 + 0.260$   
(ความก้าวหน้า) +  $0.252$  (การกำกับดูแล) -  $0.175$  (ความเป็นไปได้ในการเติบโต)

### อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่มีผลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ กรมธุรกิจพลังงาน สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

#### 1. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ กรมธุรกิจพลังงาน

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ กรมธุรกิจพลังงาน โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤติกา เตโช (2561) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ ในนิคมอุตสาหกรรมบางปูอยู่ในระดับมาก

#### 2. ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ กรมธุรกิจพลังงานจำแนกตาม

#### ปัจจัยส่วนบุคคล

บุคลากรภาครัฐกรมธุรกิจพลังงานที่มีอายุ สถานภาพ ประเภทบุคลากร และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุจิรา ตันตพวงษ์ (2563) ที่พบว่า บุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และสถานภาพ ต่างกันมีความผูกพันในองค์กรต่างกัน และงานวิจัยของ Bilal & Umar (2021) พบว่า พนักงาน บริษัทซอฟต์แวร์ในเมืองราวัลปินดี

และเมืองอิสลามาบาด ประเทศปากีสถาน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และระยะเวลาการทำงานต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

บุคลาการภาครัฐกรมธุรกิจพลังงานที่มีเพศ รายได้ต่อเดือน และระดับการศึกษา ต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐชญา พิง โด (2562) ที่พบว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์ช่วยเหลือนักท่องเที่ยว ประเภทลูกจ้างเหมาบริการ สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ที่มีเพศ และระดับการศึกษาต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน และงานวิจัยของ รุจิรา ตันตพวงษ์ (2563) ที่พบว่า บุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเงินเดือน ต่างกันมีความผูกพันในองค์กรไม่ต่างกัน

### **3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลาการภาครัฐกรมธุรกิจพลังงาน**

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลาการภาครัฐกรมธุรกิจพลังงาน ได้แก่ ปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้า และด้านความเป็นไปได้ในการเติบโต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอนูรดี ฤทัยธรรม (2562) ที่พบว่า ปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคคลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชัมมิต แลคมลบัง โอโต บอดีเวิร์ค จำกัด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Andika และ Darmanto (2020) ที่พบว่าหากแรงจูงใจภายในด้านความก้าวหน้าในอาชีพหรือในตำแหน่ง และโอกาสในการได้รับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างสำนักงานทะเบียนราษฎรของรัฐบาลเซมารัง ประเทศอินโดนีเซียก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วยเช่นกัน

นอกจากนี้จากการศึกษาพบว่าปัจจัยค่าจ้าง ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลาการภาครัฐ กรมธุรกิจพลังงาน ด้านการกำกับดูแล ก็ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลาการภาครัฐกรมธุรกิจพลังงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Al-Madi, Assal, Shrafat และ Zeglat (2017) ที่พบว่าพนักงานร้านค้าปลีก C-Town และ Sameh Mall ในจอร์แดน ให้ความสำคัญกับปัจจัยเชิงจิตเกี่ยวกับการกำกับดูแลของหัวหน้า ซึ่งค่าเฉลี่ยของข้อคำถามที่ว่า ผู้บังคับบัญชาคอยให้ความ

ช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้กับพนักงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.1134 ซึ่งมากเป็นอันดับ 2 ของข้อคำถาม แรงจูงใจของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุจิรา ตัณฑพงษ์ (2563) ที่พบว่า ปัจจัยค่าจูน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

### ข้อเสนอแนะ

หากกรมธุรกิจพลังงานต้องการเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรเพื่อรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กร สิ่งที่ต้องให้ความสำคัญมากที่สุดคือเรื่องความก้าวหน้า ต้องมี Career Path ที่ชัดเจนในแต่ละตำแหน่ง และทำให้บุคลากรมองเห็นและรับรู้ถึงความเป็นไปได้ในการเติบโต โดยดำเนินภายใต้นโยบายหลักธรรมาภิบาล ปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม ซึ่งหากบุคลากรมีการรับรู้และได้รับทั้งเรื่องความก้าวหน้าในสายงาน และมองเห็นความเป็นไปได้ในการเติบโตภายใต้การกำกับดูแลตามหลักธรรมาภิบาลมากเท่าไร บุคลากรก็จะยังมีความผูกพันและอยากอยู่กับองค์กรมากเท่านั้น

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มขึ้นด้วย ที่อาจจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร หรือศึกษาเพิ่มเติมว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูนในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านใดบ้าง
2. ควรมีการนำสถิติอื่นมาใช้ในการวิเคราะห์ห้ นอกเหนือจากสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ผลในการวิจัยนี้ เพื่อให้ได้ผลการวิเคราะห์ที่มีความหลากหลายแตกต่าง และได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น

### รายการอ้างอิง

กฤติกา เตโช. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากร

ในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยบัณฑิตศึกษา  
ด้านการจัดการ. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ณัฐชญา พึ่งโต. (2562). ความผูกพันในองค์การของบุคลากรประเภทลูกจ้างเหมาบริการในหน่วยราชการ กรณีศึกษา:เจ้าหน้าที่ศูนย์ช่วยเหลือนักท่องเที่ยว สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รุจิรา ตัณฑพงษ์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อนูรดี ฤทัยธรรม. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชัมมิท แพลมบับ โอโต บอดีเวิร์ค จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Andika, R., and S. Darmanto. (2020). **The Effect of Employee Empowerment and Intrinsic Motivation on Organizational Commitment and Employee Performance.** Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 18, Number 2, Pages 241–251. Malang: Universitas Brawijaya.

Al-Madi, F. N., Assal, H., Shrafat , F., Zeglat, D. (2017) **The Impact of Employee Motivation on Organizational Commitment.** European Journal of Business and Management ISSN 2222-2839 Vol.9, No.15, 2017.

Herzberg, F. (1968). **The motivation to work, by Frederick Herzberg and others.** 1959 New York,Wiley (1959).

Kayani, B. N., Kayani, U. N. (2021). **Factors Affecting Organizational Commitment of Employees:Evidence from Pakistan.** Australian Journal of Business and Management Research .Volume. 6, Issue. 1, (13-27).

Steers Richard M. (1977). **Antecedents and Outcome of Organizational Commitment.** Administrative Science quarterly. 22 January.