

บทความที่ : **19**
Article :



**ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน**

**Organizational Commitment of Civil Servants in the
Office of the Permanent Secretary, Ministry of Labour**

[Received Date: April 17, 2020 / Accepted Date: June 24, 2020]

ทักษพร แก้วนนท์* และ ศรีรัฐ โกวงศ์*

Taksaporn Kaewnon* and Srirath Gohwong*

*ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ [Department of Political Science & Public
Administration, Faculty of Social Science, Kasetsart University];

Corresponding author e-mail: u_ka_lip@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และ (2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานตามปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคจำนวน 238 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ส่วนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และความแตกต่างรายคู่ และค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์เพียร์สัน โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และ S.D. เท่ากับ .50) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า สถานภาพสมรสและรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรปานกลางในทิศทางตามกัน ($r = .59$) ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรน้อยในทิศทางตามกัน ($r = .27$)

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร; ข้าราชการ; กระทรวงแรงงาน

Abstract

The objectives of the research were (1) to study the level of organizational commitment of civil servants in the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Labour, and (2) to study of factors affecting organizational commitment of civil servants in the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Labour according to demographic factors, job characteristics-related factor and work experience-related factor. The sample was 238 civil servants in the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Labour, both central and provincial areas. Data were collected by questionnaires. The statistics employed in this research were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One Way ANOVA and Pearson Product Moment Correlation Coefficient. The statistical significance was set at .05. The results revealed that the level of organizational commitment of civil servants in the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Labour was high (mean = 3.93, S.D. = .50). The hypothesis testing showed that the difference in marital status and monthly income differently affected the organizational commitment of civil servants in the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Labour. In addition, job characteristics-related factor had moderate positive relationship with the organizational commitment of civil servants in the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Labour ($r = .59$). Work experience-related factor had low positive relationship with the organizational commitment of civil servants in the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Labour ($r = .27$).

Keywords: Organizational Commitment; Civil Servants; Ministry of Labour

บทนำ

ปัจจุบันโลกได้เกิดการเปลี่ยนแปลงมากมาย และเป็นไปอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี จึงส่งผลให้หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต่างต้องรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยการปรับปรุง แก้ไข และเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลโดยตรงต่อผู้ปฏิบัติงานขององค์กร โดยต้องมีการปรับตัวให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้โครงสร้างและขนาดองค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป แรงกดดันต่าง ๆ ปัญหาต่าง ๆ ที่มีความหลากหลาย และซับซ้อนมากยิ่งขึ้น องค์กรต่าง ๆ จึงเริ่มให้ความสนใจการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพราะประสิทธิภาพหรือคุณภาพของงานขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นส่วนประกอบหลักที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ องค์กรจึงต้องบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเสมอภาค มีจริยธรรม เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งเป็นทรัพยากรขององค์กรมีความสุข ความพึงพอใจในการทำงาน อันเป็นผลทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้

องค์กรต่าง ๆ จึงเริ่มให้ความสนใจ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพราะประสิทธิภาพหรือคุณภาพของงานขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นส่วนประกอบหลักที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ องค์กรจึงต้องบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเสมอภาค มีจริยธรรม เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งเป็นทรัพยากรขององค์กรมีความสุข ความพึงพอใจในการทำงาน แต่สิ่งที่เหนือไปกว่านั้นคือการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร (อาชว์ฤทธิชัย น้อมเนียน และคณะ, 2561) เพราะความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน คือการเต็มใจที่จะยอมเสียสละเพื่อองค์กร ความจงรักภักดี ความทุ่มเทร่างกายแรงใจ ความรู้สึกภาคภูมิใจที่กลายเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความศรัทธาต่อองค์กร และความต้องการอยู่กับองค์กรตลอดไป (Mowday, et al., 1982) ทั้งนี้ ผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับความ

ผูกพันองค์การอยู่ในระดับสูงจะมีระดับความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย (อนุรักษ์ วัฒนธนากรวงศ์, 2561) การแสดงออกมาในลักษณะของความผูกพันด้านจิตใจ การแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการผลิตงาน การตอบสนององค์การ และความกระตือรือร้นในการให้การสนับสนุนองค์การในระดับสูง ส่วนแนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์การไปก็จะน้อยลงตามไปด้วย (Werf, 2018, แสนพล ศรีภูธร, 2559 : 11, นิตยา บ้านโก, 2558 : 14)

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นหน่วยงานระดับกรมสังกัดกระทรวงแรงงานมีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์ แปรลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนปฏิบัติ จัดสรรทรัพยากร และบริหารราชการประจำทั่วไปของกระทรวง เพื่อบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง ทั้งการศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อมูล เพื่อใช้กำหนดนโยบาย การพัฒนายุทธศาสตร์การบริหาร การแปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนปฏิบัติการ การจัดสรรและบริหารทรัพยากร กำกับ เร่งรัด ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการในสังกัดกระทรวง (กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2559, 2559 : 1 - 8) ทั้งนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจะดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพตามภารกิจได้ ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานต้องมีความผูกพันต่อองค์การ โดยจงรักภักดี พุ่มเททำงานเพื่อ องค์การอย่างเต็มความสามารถ และมีความประสงค์จะอยู่กับองค์การตลอดไป อย่างไรก็ตาม อัตราข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ในระยะเวลา 3 ปีที่ผ่านมา ตั้งแต่ปี 2558 – 2560 มีแนวโน้มลดลงทุกปี คือ ปี 2558 มีจำนวน 600 คน ปี 2559 จำนวน 593 คน และในปี 2560 จำนวน 586 คน (กองบริหารทรัพยากรบุคคล, 2561) ปัญหาการลดลงของอัตราข้าราชการเช่นนี้ทำให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานต้องใช้งบประมาณแผ่นดินพอสมควรในการสรรหา คัดเลือก แต่งตั้งและฝึกอบรมข้าราชการใหม่ ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อศึกษาให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของ

ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และนำไปเป็นข้อมูลเชิงนโยบายแก่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในการจัดการทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานตามปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยได้แก่ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 586 คน (กองบริหารทรัพยากรบุคคล, 2561) โดยทำการเก็บข้อมูลเดือนตุลาคม พ.ศ. 2562 จำนวนทั้งสิ้น 238 คน จากการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) และการสุ่มตัวอย่างแบบจับฉลาก (ศรีรัฐ โกวังศ์, 2554)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการโดยใช้แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยเป็นคำถามแบบให้เลือกคำตอบเพียงคำตอบเดียว

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ ความหลากหลายของงาน ความอิสระในการทำงาน ความท้าทายของงาน และผลการปฏิบัติงาน โดยใช้คำถามแบบ Likert Scale ให้เลือกคำตอบใน 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กร ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน และความคาดหวังที่ได้รับจากองค์กร โดยใช้คำถามแบบ Likert Scale ให้เลือกคำตอบใน 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ ความรู้สึกชื่นชม ยอมรับ และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร (Affective Commitment) ความรู้สึกถึงความคุ้มค่าเมื่ออยู่ในองค์กร (Continuance Commitment) ความรู้สึกถึงการตอบแทนองค์กร (Normative commitment) โดยใช้คำถามแบบ Likert Scale ให้เลือกคำตอบใน 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งระดับความคิดเห็นในส่วนที่ 2 และ 3 และความผูกพันต่อองค์กรในส่วนที่ 4 ออกเป็น 3 ระดับ โดยใช้สูตรภาคพื้น = (คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด)/จำนวนระดับ = $(5 - 1)/3 = 1.33$ จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายของค่าเฉลี่ยออกเป็น 3 กลุ่มดังนี้ ค่าเฉลี่ย 1.00 - 2.33 หมายถึงระดับต่ำ ค่าเฉลี่ย 2.34 - 3.67 หมายถึงระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ย 3.68 - 5.00 หมายถึงระดับสูง

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้ IOC เพื่อทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยได้ค่า IOC เกิน .50 ในทุกข้อคำถาม และได้ใช้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของครอนบาค (Cronbach's Reliability Coefficient Alpha) เพื่อทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยแบบสอบถามทั้งฉบับมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .959 และค่าทดสอบรายด้านดังนี้ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความเชื่อมั่นเท่ากับ = .928 ประสิทธิภาพในการทำงานมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .899 และความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .892

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ การทดสอบที (t-test) One-way ANOVA LSD และสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 169 คน (ร้อยละ 71) มีอายุ 40 – 50 ปี จำนวน 91 คน (ร้อยละ 38.2) มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 133 คน (ร้อยละ 55.9) มีสถานสภาพโสด จำนวน 122 คน (ร้อยละ 51.3) มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป จำนวน 96 คน (ร้อยละ 40.3) และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 131 คน (ร้อยละ 55)

การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร
ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (ภาพรวม)

(n = 238)

ระดับความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความรู้สึกชื่นชม ยอมรับ และความ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร	4.24	.51	สูง
2. ด้านความรู้สึกถึงความคุ้มค่าเมื่ออยู่ใน องค์กร	3.63	.71	ปานกลาง
3. ด้านความรู้สึกถึงการตอบแทนองค์กร	3.89	.56	สูง
รวม	3.93	.50	สูง

จากตารางที่ 1 ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีความผูกพัน
องค์กรอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.93, S.D. = .50) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
พบว่า ด้านความรู้สึกชื่นชม ยอมรับ และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มี
ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.24, S.D. = .51) รองลงมาคือด้านความรู้สึกถึงการตอบ
แทนองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.89, S.D. = .56) และน้อยที่สุดคือด้านความรู้สึกถึงความ
คุ้มค่าเมื่ออยู่ในองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.63, S.D. = .71) โดยสองด้านแรก กลุ่มตัวอย่าง
มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านสุดท้าย ด้านความรู้สึกถึงความคุ้มค่าเมื่ออยู่ใน
องค์กร กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 2: สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรอิสระ	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	เป็นไปตาม	ไม่เป็นไปตาม
	สมมติฐาน	สมมติฐาน
ปัจจัยส่วนบุคคล		
เพศ		✓
อายุ		✓
ระดับการศึกษา		✓
สถานภาพสมรส	✓	
อัตราเงินเดือน	✓	
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่สำนักงาน		✓
ปลัดกระทรวงแรงงาน		
ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ		
ด้านความหลากหลายของงาน	✓	
ด้านความอิสระในการทำงาน	✓	
ด้านความท้าทายของงาน	✓	
ด้านผลการปฏิบัติงาน	✓	
ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน		
ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญกับองค์กร	✓	
ด้านความหน้าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กร	✓	
ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน	✓	
ด้านความคาดหวังที่ได้รับจากองค์กร	✓	

จากตารางที่ 2 สามารถอธิบายผลการทดสอบสมมติฐาน ตามปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี สถานภาพสมรส และอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การโดยวิธี LSD จำแนกตามสถานภาพสมรส และอัตราเงินเดือน ดังนี้

1) ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสแยกกันอยู่/หย่าร้าง/หม้าย (ค่าเฉลี่ย = 4.26, S.D. = .415) และข้าราชการที่สมรสแล้ว (ค่าเฉลี่ย = 4.00, S.D. = .518) มีความผูกพันองค์การสูงกว่าข้าราชการที่มีสถานภาพโสด (ค่าเฉลี่ย = 3.85, S.D. = .478)

2) ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท (ค่าเฉลี่ย = 4.05, S.D. = .471) มีความผูกพันองค์การสูงกว่าข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท (ค่าเฉลี่ย = 3.86, S.D. = .542) และข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท (ค่าเฉลี่ย = 3.85, S.D. = .492)

ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การปานกลางในทิศทางตามกัน ($r = .59$) เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การน้อยในทิศทางตามกัน ($r = .27$) เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรู้สึกชื่นชม ยอมรับ และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านความรู้สึกรับรู้ถึงการตอบแทนองค์กร และน้อยที่สุดคือด้านความรู้สึกรับรู้ถึงความคุ้มค่าเมื่ออยู่ในองค์กร โดยสองด้านแรก ข้าราชการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ เกิดจากความภาคภูมิใจของข้าราชการที่ได้รับราชการในหน่วยงานกลางของกระทรวงชั้นนำของประเทศที่มีความมั่นคงในหน้าที่การงานสูง มีการปฏิบัติต่อข้าราชการ อย่างเท่าเทียมกัน โดยมีการยกระดับคุณภาพชีวิตและปกป้องคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานให้กับข้าราชการ ทั้งในระดับมาตรฐานขั้นต่ำที่ทุกหน่วยงานต้องปฏิบัติ และมาตรฐานขั้นสูงสำหรับการเป็นองค์กรต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชน ซึ่งสอดคล้องกับการที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้รับรางวัลชนะเลิศ องค์กรต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชน ประเภทหน่วยงานภาครัฐ ปี 2562 (กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์, กระทรวงแรงงาน, 2562) นอกจากนี้ยังรวมถึงความเท่าเทียมกันในเรื่องเพศ ที่มีการปฏิบัติต่อข้าราชการทั้งเพศชายและเพศหญิงเหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับแผนแม่บทการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย พ.ศ. 2561 – 2564 ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (กองบริหารทรัพยากรบุคคล, สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, 2561.) เพื่อให้เป็นองค์กรที่เสริมสร้างความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 (พระราชบัญญัติ ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558, 17 - 27) จึงทำให้ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเกิดความรักความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับสูง สำหรับด้านสุดท้าย ด้านความรู้สึกรับรู้ถึงความคุ้มค่าเมื่ออยู่

ในองค์กร ข้าราชการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากรายได้และสวัสดิการที่ได้รับยังไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน

ส่วนผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ผู้วิจัยศึกษาได้ว่า มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพสมรส และรายได้ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล สถานภาพสมรส และรายได้ จากการศึกษาข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสแยกกันอยู่/หย่าร้าง/หม้ายและข้าราชการที่สมรสแล้วมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าข้าราชการที่มีสถานภาพโสด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของศราวุธ โภชนะสมบัติ (2559) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร สำนักงานควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ ที่ได้ศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีครอบครัวจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด เนื่องจากต้องการความมั่นคง มีมุมมองงานในทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับงานได้ดีกว่าจึงไม่ค่อยเปลี่ยนงาน ในขณะที่คนโสดมีแนวโน้มเปลี่ยนงานได้ง่ายกว่า นอกจากนี้ยังพิจารณาได้ว่า ข้าราชการที่สมรสแล้วมีการะความรับผิดชอบที่ต้องดูแลครอบครัวหรือดีดคู่สมรสของตนมากกว่าข้าราชการที่เป็นโสด

ส่วนรายได้ จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท และข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท แสดงให้เห็นได้ว่ายิ่งรายได้มากยิ่งขึ้นส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรยิ่งมากตาม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557) ที่ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ที่ได้ศึกษาพบว่า การที่บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งนั้น เป็นเพราะได้เกิดการลงทุนต่อสิ่งๆ นั้นไว้ ถ้าเขาไม่ผูกพันเขาอาจจะสูญเสียมากกว่าการผูกพันไว้ เช่น การเข้าไปทำงานในองค์กรก็ก่อให้เกิดการ

ลงทุน ในรูปของ เวลา แรงกาย กำลังสติปัญญา จนถึงการเสียโอกาสบางอย่าง เพราะบุคคลเหล่านี้ย่อมหวังผลประโยชน์ในระยะยาว ในรูปของบำเหน็จ บำนาญ สวัสดิการต่าง ๆ ถ้าลาออกจะสูญเสียสิ่งเหล่านี้ จึงต้องอยู่กับองค์กรตลอดไป ทั้งนี้ จากการศึกษพบว่า มาจากการที่ข้าราชการที่มีรายได้มากจะสามารถเลี้ยงชีพและดูแลครอบครัวได้อย่างดี ทำให้มีความผูกพันมากกว่าข้าราชการกลุ่มที่มีรายได้น้อยกว่า ทำให้เข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน การยอมรับและปฏิบัติตามนโยบายระเบียบ คำสั่ง ของหน่วยงาน และทำให้การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายของหน่วยงาน

2. ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จากการศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การปานกลางในทิศทางตามกัน ($r = .59$) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศราวุธ โภชนะสมบัติ (2559) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากร สำนักงานควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ จึงพิจารณาได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ได้ทำงานที่หลากหลาย มีอิสระ งานมีความท้าทาย และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น จึงทำให้บุคคลยอมทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานเพื่อองค์การ และอยู่กับองค์การตลอดไป สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อนันต์ มณีรัตน์ (2560) ที่ศึกษาเรื่อง ความผูกพันในองค์การ: ศึกษากรณี สำนักเลขาธิการ คณะรัฐมนตรี พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์การ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มี 2 ตัวแปร คือ ปัจจัยด้านความท้าทาย และด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งแสดงให้เห็นว่า หากให้ความสำคัญกับการออกแบบงานให้มีความท้าทายและได้ปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่นแล้ว จะทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันในองค์การ ทั้งนี้ จากการศึกษพบว่า อาจเป็นเพราะหน่วยงาน เป็นหน่วยงานราชการที่มีโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน มีระเบียบ ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เป็นแบบแผน และเปิดกว้างให้มี

การประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง โดยผู้ปฏิบัติงานเองและโดยผู้บังคับบัญชา ทำให้ข้าราชการได้ข้อมูลที่จำเป็นเพื่อใช้พัฒนาตนเอง มีทักษะเพิ่มมากขึ้นและมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จึงทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

3. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน จากการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรน้อยในทิศทางตามกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของธัญญพัทธ์ ฉัตรชัยมงคล (2559) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การคลังสินค้า กระทรวงพาณิชย์ ที่ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร จึงพิจารณาได้ว่า ยิ่งบุคลากรรู้สึกว่าได้รับการยอมรับ ได้รับการตอบสนองในชีวิตมากเท่าไร บุคลากรก็จะเกิดการยอมรับเป้าหมายขององค์กร เต็มใจทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มความสามารถ และต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป จากการศึกษาวิเคราะห์พบว่า อาจเป็นเพราะหน่วยงานเป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน ข้าราชการจึงรู้สึกว่าการที่ตนได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความสำคัญต่อประชาชนและหน่วยงาน ประกอบกับสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานภาครัฐที่ให้ความสำคัญภาคและไม่เลือกปฏิบัติต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามที่ได้รับรางวัลชนะเลิศ องค์การต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชน ประเภทหน่วยงานภาครัฐ ปี 2562 (กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์, กระทรวงแรงงาน, 2562) ประกอบกับข้าราชการได้รับความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จากเพื่อนร่วมงานและหน่วยงานต้นสังกัดด้วยดี จึงทำให้ข้าราชการรู้สึกมั่นคงและไว้วางใจที่จะทำงานให้กับหน่วยงานต่อไป จนก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ข้อเสนอแนะ

1. สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล จากข้อค้นพบในงานวิจัยพบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสและมียอดตราเงินเดือนน้อยจะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อย ดังนั้นหน่วยงานควรมีการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความรักความผูกพันต่อองค์กรเฉพาะกลุ่ม เช่น การจัดกิจกรรมสนทนากันให้กับกลุ่มข้าราชการที่โสด การจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรให้กับกลุ่มข้าราชการที่มีอัตราเงินเดือนน้อย เป็นต้น เพื่อเสริมสร้างความรัก ความสามัคคี และความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างเหมาะสมในแต่ละกลุ่ม

2. สำหรับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จากข้อค้นพบในงานวิจัยพบว่า “การตัดสินใจทำงานด้วยวิธีของตนเอง” มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรจะให้ข้าราชการได้คิดได้ตัดสินใจทำงานด้วยวิธีของตนเองเพิ่มมากขึ้น แต่ก็มีขอบเขตของการตัดสินใจที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดวิธีการทำงานใหม่ๆ และมุมมองแบบใหม่ๆ อยู่เสมอ อันจะนำมาซึ่งการบรรลุผลสัมฤทธิ์ของงาน ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

3. สำหรับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน จากข้อค้นพบในงานวิจัยพบว่า “หน่วยงานให้ค่าตอบแทนที่นอกเหนือจากการทำงานปกติได้อย่างเหมาะสม” มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น หน่วยงานควรมีเพิ่มสวัสดิการหรือค่าตอบแทนนอกเหนือจากการทำงานปกติ เช่น การจัดสถานที่ออกกำลังกาย เงินรางวัลประจำปีของหน่วยงาน เป็นต้น เพื่อจูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมขวัญกำลังใจของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

4. สำหรับความผูกพันของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จากข้อค้นพบในงานวิจัยพบว่า “การรู้สึกที่จะสูญเสียมิตรภาพที่ดีถ้าต้องออกจากหน่วยงานไป” มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น หน่วยงานควรมีการสร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม ส่งเสริม สนับสนุน การทำงานเป็นทีมให้เด่นชัดขึ้น เพื่อให้ข้าราชการเกิดความรู้สึกผูกพัน เป็นหนึ่งเดียวกับเพื่อนร่วมงานในทีม และรับรู้ว่ามีคนคอยช่วยเหลืออยู่เสมอ ไม่

ว่าจะเป็นปัญหาเรื่องงานหรือปัญหาส่วนตัว อันจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

เอกสารอ้างอิง

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2559. (2559, 22 กรกฎาคม).

ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 133 ตอนที่ 61 ก. หน้า 1 - 8 (Online).

<https://www.mol.go.th/wp-content/uploads/sites>

[/2/2019/01/office_ops2559_for18oct2016.pdf](https://www.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/2/2019/01/office_ops2559_for18oct2016.pdf), 9 ธันวาคม 2562.

กองบริหารทรัพยากรบุคคล. (2561). สถิติจำนวนข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง
แรงงาน. สำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน. (อัดสำเนา).

กองบริหารทรัพยากรบุคคล, สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (2561). แผนแม่บทการ
ส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างชายหญิง พ.ศ. 2561 – 2564 สำนักงาน
ปลัดกระทรวงแรงงาน (Online). https://www.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/2/2019/02/gender_equality_2561-2564_0.pdf, 9 ธันวาคม 2562.

กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์, กระทรวงแรงงาน. (2562). ปลื้ม! สำนักงาน
ปลัดกระทรวงแรงงานคว้ารางวัลชนะเลิศ องค์การต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชน
ประเภทหน่วยงานภาครัฐ ปี 2562 (Online).

[https://www.mol.go.th/news/ปลื้ม-สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน-คว้า
รางวัลชนะเลิศ-องค์การต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชน-ประเภทหน่วยงานภาครัฐ-ปี-
2562/](https://www.mol.go.th/news/ปลื้ม-สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน-คว้ารางวัลชนะเลิศ-องค์การต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชน-ประเภทหน่วยงานภาครัฐ-ปี-2562/), 9 ธันวาคม 2562.

ธัญญพัทธ์ ฉัตรชัยมงคล. (2559). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของ**

บุคลากรองค์การคลังสินค้า กระทรวงพาณิชย์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) สาขารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นิตยา บ้านโก. (2558). **ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันขององค์กรของบุคลากรภาครัฐ**

ศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม. การค้นคว้าอิสระ
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารจัดการสาธารณะ) สาขาวิชาการบริหาร
จัดการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พระราชบัญญัติ ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558. (2558, 13 มีนาคม). ราช
กิจจานุเบกษา. เล่ม 132 ตอนที่ 18 ก. หน้า 17 – 27.

ศราวุธ โภชนะสมบัติ. (2559). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากร**

สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์. สำนักงานป้องกันควบคุม
โรคที่ 8 กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข, จังหวัดนครสวรรค์.

ศรีรัฐ โกวงศ์. (2554). **ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. สมุทรสาคร:**
บริษัทพิมพ์ดี.

สมจิตร จันท์เพ็ญ. (2557). **ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนา**

องค์การชุมชน (องค์การมหาชน). การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
(การบริหารพัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

แสนพล ศรีภูธร. (2559). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของตำรวจตระเวน**

ชายแดนที่ 23 ค่ายศรีสุทลุง จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา

รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ,
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อนันต์ มณีรัตน์. (2560). “ ความผูกพันในองค์กร: ศึกษากรณี สำนักเลขาธิการ
คณะรัฐมนตรี.” วารสารรัฐศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
(Online). [http://psreview.soc.ku.ac.th/wp-](http://psreview.soc.ku.ac.th/wp-content/uploads/2017/08/4-1อนันต์-มณีรัตน์.pdf)
[content/uploads/2017/08/4-1อนันต์-มณีรัตน์.pdf](http://psreview.soc.ku.ac.th/wp-content/uploads/2017/08/4-1อนันต์-มณีรัตน์.pdf), 9 ธันวาคม 2562.

อนรรักษ์ วัฒนธรรวรงค์. (2561). **ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational
Commitment)** (Online).
[http://anuruckwatanathawornwong.blogspot.com/2018/01/organizat](http://anuruckwatanathawornwong.blogspot.com/2018/01/organizational-commitment.html)
[ional-commitment.html](http://anuruckwatanathawornwong.blogspot.com/2018/01/organizational-commitment.html), 25 กุมภาพันธ์ 2561.

อาชว์วิชญ์ น้อมเนียน และคณะ (2561). ธรรมาภิบาลกับประสิทธิภาพองค์การใน
ประชาคมอาเซียน, **วารสารการบริหารปกครอง** 7 (1): 66 – 86.

Mowday, R. M. et al. (1982). **Organization Linkages: the Psychology of
Commitment Absenteeism and Turnover.** New York:
Academic.

Rogler van der Werf. (2018). 3 Key Types of Organizational Commitment
(Online). [https://www.effectory.com/knowledge/blog/3-key-](https://www.effectory.com/knowledge/blog/3-key-types-of-organisational-committment/)
[types-of-organisational-committment/](https://www.effectory.com/knowledge/blog/3-key-types-of-organisational-committment/), February 15, 2019.

Translated Thai References

- Banko, N. (2015). **Factors affecting the engagement of government personnel Merchant Marine Training Centre Marine Department, Ministry of Transport.**
An Independent study Master Of Political Science (Public Affairs)
Executive Program In Public Affairs Faculty Of Political Science,
Thammasat University.
- Chatchaimongkol, T. (2016). **The Factors Affecting the Organizational Commitment of the Employees in the Public Warehouse Organization, Ministry of Commerce.** Master of Arts (Political Science) Major Field: Political Science Department of Political Science and Public Administration, Kasetsart university.
- Gender Equality Act, B.E. 2015 (2015). (2015, 13 March). Royal Thai Government Gazette. Book number 132 Chapter 18 Kor. Pages 17 – 27.
- Gohwong, S. (2011). **Research Methodology of Public Administration.** Samut Sakhon: Pimdee.
- Human Resources Management Division. (2018). **Number of Civil Servants in The Office of the Permanent Secretary, Ministry of Labour.** (Unpublishedmanuscript).
- Human Resources Management Division, Ministry of Labor, Office of the Permanent Secretary. (2018). **Gender Equality Promotion Master Plan 2018 - 2021 Office of the Permanent Secretary, Ministry of Labour.** (Online), Retrieved on <https://www.mol.go.th/wp->

content/uploads/sites/2/2019/02/ gender_ equality _2561-2564_0.pdf (Accessed when 9 December 2019)

Junphen, S. (2014). **Organizational Commitment of the Officials at the Community Organizations Development Institute (Public Organization)**. An Independent Study Master of Arts (Social Development Administration) School of Social and Environmental Development, National Institute of Development Administration.

Maneerat, A. (2017). “Employee Engagement: A Case Study of the Secretariat of Cabinet.” **Political Science Review** (Online), Retrieved on <http://psreview.soc.ku.ac.th/wp-content/uploads/2017/08/4-1อนันต์-มณีรัตน์.pdf> (Accessed when 9 December 2019).

Ministerial Regulation, Ministry of Labor, Office of the Permanent Secretary B.E. 2016. (2016, 22 July). Royal Thai Government Gazette. Book number 133 Chapter 61 Kor. Pages 1 - 8 (Online), Retrieved on https://www.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/2/2019/01/_office_ops_2559_for18oct2016.pdf (Accessed when 9 December 2019)

Nomnian, A. and et al. (2018). Good Governance and Organizational Efficiency in ASEAN Community, **Governance Journal** 7 (1): 66 – 86.

Phochanasombat, S. (2016). **Factors affecting organization commitment of personnel in Office of Disease Prevention and Control 8, Nakornsawan Province.** Office of Disease Prevention and Control 8, Nakornsawan Province.

Public Relations Division, Ministry of Labour. (2019). **Be pleased! Office of the Permanent Secretary, Ministry of Labour won the award Human Rights Model Organization Type of government 2019** (Online), Retrieved on <https://www.mol.go.th/news/ปลัด-สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน-คว้ารางวัลชนะเลิศ-องค์กรต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชน-ประเภทหน่วยงานภาครัฐ-ปี-2562/> (Accessed when 9 December 2019)

Sreephuthon, S. (2016). **Factors Affecting Organizational Commitment of Police Patrol 23, Srisakunvong Canp, Sakon Nakhon Province.** A Thesis Master of Public Administration School of Management Science, Sukhothai Thammathirat Open University.

Wattanathavornwong, A. (2018). **Organizational Commitment** (Online), Retrieved on <http://anuruckwatanathawornwong.blogspot.com/2018/01/organizational-commitment.html> (Accessed when 25 February 2018)