**หัวข้อการค้นคว้าแบบอิสระ** การพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ

กรมโรงงานอุตสาหกรรม

**ผู้เขียน**  นายกิตติศักดิ์ นวลจันทร์

**ปริญญา**  รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

**อาจารย์ที่ปรึกษา** อ.ดร.พนม กุณาวงค์

**บทคัดย่อ**

การค้นคว้าแบบอิสระเรื่องการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรม มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรม 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรม 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรม

โดยผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรม จำนวน 21 หน่วยงาน รวมทั้งสิ้น 227 คน ซึ่งเครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม โดยกำหนดคำถามตามแนวคิดของ The Gallup Organization (2003) และ Hewitt Associates (2004) มาเป็นกรอบแนวคิดของงานวิจัย แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent – Samples T – Test ) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 3 กลุ่ม (One – Way ANOVA) และ การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ ปัจจัยด้านการตอบสอนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน ต่อองค์กรในระดับค่อนข้างต่ำ และ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างต่ำ

ข้อเสนอแนะในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร ควรมีการทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างความสัมพันธ์ความคุ้นเคยซึ่งกันและกัน การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การกระจายอำนาจในการปฏิบัติงานและควรมีระบบพี่เลี้ยงคอยสอนงานและให้คำปรึกษาพนักงานที่บรรจุใหม่ ซึ่งถ้าองค์กรสามารถพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรได้ก็จะสามารถสร้างแรงจูงใจและทัศนคติเชิงบวกที่พนักงานมีต่อองค์กร ซึ่งจะมีแนวโน้มทำให้การบริหารงานขององค์กรประสบความสำเร็จด้วย

**Independent Study Title** The Development of Employees' Engagement of Officials in Department of Industrial Works

**Author** Mr. Kittisak Nualchan

**Degree** Master of Public Administration

**Advisor** Dr. Panom Gunawong

**Abstract**

The independentstudy titled “The Development of Employees' Engagement of Officials in Department of Industrial Works” aimed at analyzing 1) level of employee engagement; 2) factors affecting employee engagement; and 3) guidelines for development of employee engagement of the officers in Department of Industrial Works.

The researcher collected data from the samples which were 227 officers in Department of Industrial Works from 21 sectors. Tool used in the study was a questionnaire setting questions according to the concepts of The Gallup Organization (2003) and Hewitt Associates (2004) as the research framework. Data were analyzed by frequency, percentage, mean, and standard deviation. Moreover, independent samples t-test, One-Way ANOVA, and Pearson Product Moment Correlation were used with the statistical significance level of 0.5.

The results found that personal factors which were sex, age, marriage status, education level, and salary had no relationship towards employee engagement. However, working period had relationship towards employee engagement. In terms of factors affecting employee engagement, the job characteristics had a low level of relationship towards employee engagement, while responses from the organization and work environment had quite low level of relationship towards employee engagement.

In terms of recommendations, officers should participate in activities to improve the relationship and intimacy among their colleagues. They should have opportunities to express opinions and involve in decision making. Delegation of authority for operation and mentoring system should be promoted to support and give advices to the new employers. If the organization could develop employee engagement to create motivation and positive attitude to employers, the administration of organization would be successful.