

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของลูกจ้างชั่วคราว :
กรณีศึกษาสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2*

The factors affecting organizational commitment of temporary employees :
A case study of Bangkok Employment Office 2

โชติกานต์ ชูทรัพย์**

Chotikan Choosab

6514830080@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการสร้างความผูกพันต่อองค์การของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2 และเพื่อศึกษาแนวทางและข้อเสนอแนะในการสร้างความผูกพันต่อองค์การของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2 ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้วิธีวิจัยเอกสารและเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 5 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2 ประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จและการยอมรับนับถือในงานที่ทำ ด้านนโยบายการบริหารงานขององค์การ 2) ปัญหาและอุปสรรคในการสร้างความผูกพันต่อองค์การของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2 ประกอบด้วย ทัศนคติและการยึดติดกับงานที่รับผิดชอบ ค่าตอบแทน ความรู้สึกไม่มั่นคงในอนาคต และความก้าวหน้า 3) แนวทางและข้อเสนอแนะในการสร้างความผูกพันต่อองค์การของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2 ประกอบด้วย การสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน การเพิ่มค่าตอบแทนหรือเงินช่วยเหลือแก่ลูกจ้างชั่วคราว การพยายามรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์การ และการเปิดโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงานแก่ลูกจ้างชั่วคราว

คำสำคัญ: ความผูกพัน; ลูกจ้างชั่วคราว; สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2

Keywords: Organizational commitment; Temporary employees; Bangkok Employment Office 2

* บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของลูกจ้างชั่วคราว : กรณีศึกษาสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2

** นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

ท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ที่ทำให้สังคมโลกมีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี และโรคระบาด ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้อยู่นอกเหนือการควบคุมและไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ส่งผลให้ทุกองค์การต่างต้องปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงนี้ ทั้งการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้างองค์การ ทำให้ภาครัฐหันมาให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น เพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับหน่วยงาน และการนำนวัตกรรมทางด้านการบริหารมาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีคุณภาพสูง เพิ่มพูนความรู้ความสามารถทักษะ และทัศนคติที่ดีในด้านต่าง ๆ อาทิ เช่น ความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์การ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) เป็นการพัฒนาที่มุ่งเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา เพราะตระหนักว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรทางการบริหารที่มีความสำคัญและมีคุณค่ามากที่สุดต่อองค์การ จึงต้องการคนที่มีประสิทธิภาพเข้ามาร่วมงานเพื่อให้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุถึงเป้าหมาย ซึ่งเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ คือ การพัฒนาทักษะและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในองค์การและทำให้เกิดผลงานที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง องค์การจะต้องคำนึงถึงความคาดหวังของบุคลากรให้ได้รับผลประโยชน์ที่เหมาะสมและสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในองค์การให้เกิดความรู้สึกอยากอุทิศตนด้วยความจงรักภักดีต่อองค์การ เพื่อใช้ความรู้ความสามารถและความชำนาญของตนอย่างเต็มที่ในการทำงาน และต้องพยายามรักษาบุคลากรเหล่านี้ไว้โดยการสร้างความผูกพันและความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ ให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความจงรักภักดี อยากอุทิศตนให้กับองค์การ ทุ่มเทกำลังใจ ความสามารถอย่างเต็มที่ให้กับองค์การ มีความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในองค์การ ทำให้มีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานที่องค์การนี้ตลอดไป

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ทันยุคสมัยจากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ส่งผลให้นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องเผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ ที่ไม่สามารถอาศัยหลักการบริหารจัดการแบบเดิม ๆ ได้อีกต่อไป นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องมีการเปลี่ยนกรอบความคิด แนวทาง หรือการมีแนวคิดใหม่ ๆ ที่เรียกว่ากระบวนการทัศน์ในการทำงานที่แตกต่างไปจากเดิม แนวปฏิบัติของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ Human Resource Management (HRM) จะต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการให้มีความสอดคล้องกับแนวทางการบริหารธุรกิจและองค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อช่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ความสามารถในการแข่งขันและการอยู่รอดอย่างยั่งยืนขององค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ เป็นพฤติกรรมรูปแบบหนึ่งที่แสดงออกมากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติเป็นความสัมพันธ์ที่แนบแน่น และผลักดันให้บุคลากรเต็มใจอุทิศตนเองเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ซึ่งหากบุคลากรขาดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ผลที่ตามมา คือ ความสูญเสียขององค์การในรูปแบบต่าง ๆ อาจเป็นในรูปแบบของทรัพยากรบุคคล ขวัญกำลังใจของบุคลากร ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ขาดความตั้งใจในการทำงาน ขาดความจริงจังให้กับองค์การ และหาโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ ทำให้ต้องเสียเวลาคัดเลือกและฝึกอบรมบุคลากรใหม่ ซึ่งองค์การจำเป็นต้อง

หาแนวทางการแก้ไขในการสร้างขวัญกำลังใจและเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีกำลังใจ กําลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งเป็นการสร้างความรักความผูกพัน ที่จะส่งผลสำเร็จต่อองค์การต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานคร พื้นที่ 2
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการสร้างความผูกพันต่อองค์การของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานจัดหางาน กรุงเทพมหานครพื้นที่ 2
3. เพื่อศึกษาแนวทางและข้อเสนอแนะในการสร้างความผูกพันต่อองค์การของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีวิจัย 2 วิธี คือ

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ ตำรา คู่มือ เอกสารประกอบการบรรยาย งานวิจัย วิทยานิพนธ์ คู่มือปฏิบัติงาน ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพัน
2. การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured Interview or Formal Interview)

การวิจัยครั้งนี้มีประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2 จำนวน 22 คน
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive หรือ Judgmental Sampling) โดยมีการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานจัดหางาน กรุงเทพมหานครพื้นที่ 2 ที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน ดังนี้
 - ลูกจ้างชั่วคราวฝ่ายส่งเสริมการมีงานทำ จำนวน 1 คน
 - ลูกจ้างชั่วคราวฝ่ายพิจารณาอนุญาต 1 จำนวน 1 คน
 - ลูกจ้างชั่วคราวฝ่ายพิจารณาอนุญาต 2 จำนวน 1 คน
 - ลูกจ้างชั่วคราวฝ่ายตรวจและคุ้มครองคนหางาน จำนวน 1 คน
 - ลูกจ้างชั่วคราวฝ่ายบริหารและงานทั่วไป จำนวน 1 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยกรณีศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดแน่นอนตายตัว จะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามเดียวกัน และการสัมภาษณ์จะเป็นรายบุคคล ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ กำหนดวันนัดหมายวันสัมภาษณ์ โดยได้แจ้งให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์ผู้สัมภาษณ์จะใช้การจดบันทึกและการบันทึกเสียง โดยก่อนสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการจดบันทึกและบันทึกเสียงการสนทนา ก่อนทุกครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นตามแต่ละประเด็น
2. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างของผู้ถูกสัมภาษณ์แต่ละคน ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์
3. นำข้อมูลมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกันหรือแตกต่างกันของข้อมูล ก่อนนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์
4. นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน เพื่อสรุปผลการวิจัยปัจจัยปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคในการสร้างความผูกพัน พร้อมทั้งข้อเสนอแนะการสร้างความผูกพันในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2 โดยใช้การนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนา

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย สรุปตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 1 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2

จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2 มีดังนี้

(1) ลักษณะของงานที่ลูกจ้างชั่วคราวมีความถนัด ความเชี่ยวชาญ และความชำนาญในงานที่ทำ ซึ่งจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้ทำการสัมภาษณ์มีอายุงานตั้งแต่ 3 ปีถึง 20 ปี ทำให้มีความรู้สึกชินกับการทำงาน และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในชีวิต ชอบและรักในงานที่ทำ รวมถึงความรักในงานบริการและมีปฏิสัมพันธ์กับผู้มาติดต่อขอรับบริการ การสร้างภาพลักษณ์และทัศนคติในงานบริการที่ดี เป็นกันเองทำให้การทำงานสนุกและไม่เครียด การแนะนำให้คำปรึกษาแก่ผู้รับบริการอย่างจริงใจและใส่ใจ เพราะงานหลักของสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2 คือการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อทั้งเรื่องการขอใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว การส่งเสริมการมีงานทำ และการขึ้นทะเบียนว่างงานแม้ว่าจะเจออุปสรรคในรูปแบบไหนเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบแต่ประสบการณ์การทำงานก็สามารถทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้

(2) ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือในการทำงาน เมื่อเกิดปัญหาช่วยกันแก้ไขทำให้ผ่านพ้นปัญหานั้นไปได้ เข้าใจและให้กำลังใจในการทำงาน การทำงานเป็นทีม มีความสนิทสนมกัน แม้งานเยอะก็ยังมีความรู้สึกสนุกกับงาน ทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ รวมถึงความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและลูกจ้างชั่วคราว ผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ความสามารถ เข้าใจ และให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน ช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา และพยายามหาทางเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาทำให้สามารถผ่านพ้นปัญหาและอุปสรรคไปได้ รวมทั้งการเปิดโอกาสให้ลูกจ้างชั่วคราวแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน รับฟังปัญหาและแนวทางการแก้ไข ที่ทำให้ลูกจ้างชั่วคราวรู้สึกว่าได้ได้รับความสำคัญทั้งต่องานและสำนักงานฯ

(3) ด้านความสำเร็จและการยอมรับนับถือ ผลการวิจัยพบว่า ลูกจ้างชั่วคราวส่วนใหญ่ได้ให้ข้อมูลเป็นไปในทิศทางเดียวกันว่างานที่ตนเองทำนั้นประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับนับถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของสำนักงานฯ การได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ ผลงาน ความสามารถในการปฏิบัติงาน ความสำเร็จจากงานที่รับผิดชอบและได้รับ

มอบหมาย การได้รับความไว้วางใจและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน กล้าคิด กล้าตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบและได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสำนักงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและมีความสุขกับการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก

(4) นโยบายการบริหารงานของสำนักงานฯ ที่มีความยืดหยุ่น มีความเป็นธรรมและชัดเจน เช่น มีเวลาทำงานแบบยืดหยุ่น อนุญาตให้แต่งตัวตามความพอใจแต่ต้องสุภาพตามกาลเทศะ มีระยะเวลาพักระหว่างเวลาทำงาน มีวันหยุดพักผ่อน เป็นต้น ซึ่งช่วยทำให้ลดความกดดันและความตึงเครียดในการทำงาน

2. ปัญหาและอุปสรรคในการสร้างความผูกพันต่อองค์การของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2

จากการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการสร้างความผูกพันต่อองค์การของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2 มีดังนี้

(1) การยึดติดอยู่ในงานที่รับผิดชอบเดิม ๆ เป็นเวลานาน ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ทำให้ขาดโอกาสในการเรียนรู้ภารกิจอื่น ๆ ของสำนักงานฯ เมื่อต้องมาทำงานที่ไม่เคยทำหรือไม่ถนัด จึงต้องทำความเข้าใจงาน ทำให้งานเกิดความล่าช้า จนบางครั้งเกิดความรู้สึกว่าตนทำงานได้ไม่เก่งเท่าคนอื่น ๆ ในสำนักงานฯ

(2) ค่าตอบแทนในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวแบบตายตัว ไม่มีการปรับเพิ่มฐานเงินเดือน และไม่มีเงินช่วยเหลือค่าครองชีพและสวัสดิการอื่น ๆ เหมือนอย่างข้าราชการ นอกจากประกันสังคม

(3) การต่อสัญญาการทำงานทุก 6 เดือน และกันยายน 2567 นี้ ภารกิจบางส่วนของกรมการจัดหางานจะต้องเข้าสู่ระบบ outsource ทำให้ลูกจ้างชั่วคราวเกิดความกังวลว่าจะได้ต่อสัญญาหรือไม่ ทำให้รู้สึกไม่มั่นคงในอนาคต

(4) ไม่มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ไม่มีการปรับตำแหน่งงานจากลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำหรือพนักงานราชการ ทั้งที่เป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์การทำงานที่มาก

3. แนวทางและข้อเสนอแนะในการสร้างความผูกพันต่อองค์การของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2

จากการวิจัยพบว่า แนวทางและข้อเสนอแนะในการสร้างความผูกพันต่อองค์การของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2 มีดังนี้

(1) การสร้างทัศนคติในการทำงานที่หลากหลายเพื่อตอบสนองต่อภารกิจของหน่วยงาน การทำงานร่วมกันระหว่างฝ่ายหรือกลุ่มงานในสำนักงานฯ แม้ว่าในฝ่ายเดียวกันหัวหน้างานและลูกจ้างชั่วคราวจะมีความสนิทสนม เข้าใจกัน และเป็นกันเอง แต่การติดต่อประสานงานระหว่างฝ่ายอาจขาดความใส่ใจกัน จึงควรปลูกฝังให้รู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันในสำนักงานฯ ให้ความช่วยเหลือ ไม่แบ่งแยกชนชั้นระหว่างผู้บังคับบัญชาและลูกจ้างชั่วคราว หรือการจัดกิจกรรมร่วมกันเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความรู้ในการทำงาน

(2) การเพิ่มค่าตอบแทนหรือเงินช่วยเหลือพิเศษแก่ลูกจ้างชั่วคราว การจัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างชั่วคราวหรือเมื่อลูกจ้างชั่วคราวออกจากงาน หรือการจัดสวัสดิการอื่น ๆ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ลูกจ้างทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

(3) การพยายามรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กร เพราะลูกจ้างชั่วคราวที่มีประสบการณ์ทำงาน มีความชำนาญและเชี่ยวชาญจะสามารถเป็นกำลังแรงงานสำคัญที่จะพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้

(4) เปิดโอกาสความก้าวหน้าของตำแหน่งงาน และเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะความสามารถของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรมหรือการพัฒนาต่าง ๆ ที่เป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

อภิปรายผล

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2 ดังนี้

1. ลักษณะของงานที่ลูกจ้างชั่วคราวมีความถนัด ความเชี่ยวชาญ และความชำนาญในงานที่ทำ ซึ่งจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้ทำการสัมภาษณ์มีอายุงานตั้งแต่ 3 ปีถึง 20 ปี ทำให้มีความรู้สึกชินกับการทำงาน และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในชีวิต ชอบและรักในงานที่ทำ รวมถึงความรักในงานบริการและมีปฏิสัมพันธ์กับผู้มาติดต่อขอรับบริการ การสร้างภาพลักษณ์และทัศนคติในงานบริการที่ดี เป็นกันเองทำให้การทำงานสนุกและไม่เครียด การแนะนำคำปรึกษาแก่ผู้รับบริการอย่างจริงใจและใส่ใจ เพราะงานหลักของสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2 คือการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อทั้งเรื่องการขอใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว และการส่งเสริมการมีงานทำ การขึ้นทะเบียนว่างงาน แม้ว่าจะเจออุปสรรคในรูปแบบไหนที่เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบแต่ประสบการณ์การทำงานก็สามารถทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor Theory) หรือทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ทซ์เบิร์ก (Herzberg's Theory of Motivation) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่จะมีผลต่อการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร โดยศึกษาทัศนคติของแต่ละบุคคลที่มีต่องานที่ตนปฏิบัติอยู่ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และสร้างอัตราการผลิผลงานที่ดีขึ้น พบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังต่อไปนี้ (1) ปัจจัยจูงใจ (Motivates Factors) เป็นปัจจัยที่สามารถกระตุ้นการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์หรือประสบการณ์ที่ดีที่พนักงานได้รับจากองค์กร ส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจต่องานหรือองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ถือเป็น “ปัจจัยภายใน (Intrinsic)” ปัจจัยนี้เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จ การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การยอมรับหรือเห็นด้วยกับความสำเร็จของผลงาน การได้รับความชมเชย ชื่นชม ยกย่อง ไว้วางใจในผลงาน งานที่มีคุณค่า (Decent work) หมายถึง เป็นงานที่มีคุณค่า งานที่ต้องการความคิดสร้างสรรค์ ความคิดริเริ่มที่จะทำสิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทาย เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจต่อผลงานจากการได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบงานนั้น ๆ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Career advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีของบุคคล หรือตำแหน่งในสถานที่ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งสูงขึ้น (2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง แต่จะเกี่ยวข้องกับเรื่องสภาพแวดล้อมของงานหรือสภาพแวดล้อมด้านอื่น ๆ เป็นปัจจัยที่จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน แต่จะไม่ได้มีผลมากพอที่จะจูงใจให้คนทำงานได้ ถือเป็น “ปัจจัยภายนอก (Extrinsic)” ได้แก่ นโยบายองค์กร (Organizational policies) หมายถึง การจัดการขั้นตอน หรือลำดับการปฏิบัติงานภายในองค์กร องค์กรควรมีความยืดหยุ่น มีความเป็นธรรมและชัดเจน เช่น มีเวลาทำงานแบบยืดหยุ่น อนุญาตให้แต่งตัวตามความพอใจแต่ต้องสุภาพ มีระยะเวลาพักระหว่างเวลาทำงาน มีวันหยุดพักผ่อน เป็นต้น ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงนโยบายการดำเนินงานขององค์กรได้เป็นอย่างดี ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (Interpersonal) หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีต่อบุคคลอื่น ๆ เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สถานที่

ประกอบกร หรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสะดวกสบายในการทำงาน หรือสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ความสะอาด ถูกสุขลักษณะ วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานควรทันสมัยและการบำรุงรักษาที่ดี (เปียนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร, 2019) ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดของ กรรณิการ์ สุวรรณศรี (2540) อธิบายว่า ปรัชญาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยการจัดให้บุคคลได้ทำงานตรงกับความถนัดความสามารถของตนจะก่อให้เกิดความพึงพอใจ และมีความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดของ กรรณิการ์ บุญยัง (2564) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานราชการ กรณีศึกษา กองการเจ้าหน้าที่กรมทางหลวง พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานราชการ กองการเจ้าหน้าที่กรมทางหลวง ได้แก่ ปัจจัยด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในองค์กรและ ปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานราชการ กองการเจ้าหน้าที่กรมทางหลวงมากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นคงในอาชีพ และปัจจัยด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร รองลงมาได้แก่ปัจจัยด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ และปัจจัยด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ตามด้วยปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน และปัจจัยด้านลักษณะงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปิยะมาศ เกิดแสง (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม และผลการวิจัยพบว่า “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร” ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณิก มาตรคามิ (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลางคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไปจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี และมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี ซึ่งธีรวรรณ รุ่งเรือง (2552, อ้างถึงใน อรุณฯ อิสระ, ม.ป.ป.) ได้อธิบายว่า การให้บริการที่ดีจะเกิดความรู้สึกที่ดีต่อผู้ให้บริการ ผู้มาติดต่อขอรับบริการ เมื่อผลลัพธ์เกิดขึ้นเร็วและด้วยน้ำใจบริการที่ดี จะสร้างสัมพันธ์ที่ดีซึ่งกันและกันระหว่างผู้ให้บริการและผู้รับบริการ ผู้รับบริการเกิดความประทับใจ และยินดีที่จะกลับมาติดต่อและมารับบริการอีกในครั้งต่อไป และยังจะนำผลที่เกิดขึ้นหรือความประทับใจที่มีไปบอกต่อเป็นการช่วยประชาสัมพันธ์อีกทางหนึ่ง

2. ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือในการทำงาน เมื่อเกิดปัญหาสามารถช่วยกันแก้ไขทำให้ผ่านพ้นปัญหานั้นไปได้ เข้าใจและให้กำลังใจในการทำงาน การทำงานเป็นทีม มีความสนิทสนมกัน แม้งานเยอะก็ยังมีความรู้สึกสนุกกับงาน ทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ รวมถึงความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและลูกจ้างชั่วคราว ผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ความสามารถ เข้าใจ และให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน ช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา พยายามหาทางเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาทำให้สามารถผ่านพ้นปัญหาและอุปสรรคไปได้ รวมทั้งการเปิดโอกาสให้ลูกจ้างชั่วคราวแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน รับฟังปัญหา และแนวทางการแก้ไข ทำให้ลูกจ้างชั่วคราวรู้สึกได้รับความสำคัญทั้งต่องานและสำนักงานฯ ซึ่งทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมกคลีแลนด McClelland ที่สรุปได้ว่าสิ่งสำคัญที่จะเข้าไปถึงพฤติกรรมของบุคคลที่มีคุณลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการ 3 ประการ ดังต่อไปนี้ 1) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement : nach) เป็นความต้องการที่มุ่งเน้นกระทำการต่าง ๆ ให้สุดความสามารถเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ และบุคคลที่ต้องการความสำเร็จจะมี

ลักษณะนิสัยที่ชอบความท้าทาย ชอบการแข่งขัน มีความรับผิดชอบสูง ชอบการวางแผนล่วงหน้า ชอบการดิ้นรนเพื่อนำมาประเมินตนเอง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลวของตนเอง 2) ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation : naff) เป็นความต้องการที่ต้องการการยอมรับจากผู้อื่น มีความต้องการที่จะเป็นมิตรและสร้างสัมพันธภาพอันดีต่อผู้อื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือกลุ่ม บุคคลที่มีความต้องการความผูกพันสูง จะชอบการร่วมมือกันภายในกลุ่มมากกว่าการแข่งขัน 3) ความต้องการอำนาจ (Need for Power : npower) เป็นความต้องการที่จะมีอำนาจหรือถูกให้ความสำคัญเป็นอันดับต้น ๆ บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะหาวิธีเพื่อให้ตนเองเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ต้องการเป็นผู้นำ ต้องการทำงานให้เหนือกว่า โดดเด่นกว่าผู้อื่น และให้ความสำคัญเรื่องอำนาจมากกว่าเรื่องการทำงานให้มีประสิทธิภาพ (ปภัสสร อรภักดี, 2560) สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพรรณ ชาญธัญกรรม (2560) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อันดับแรก คือ ด้านสัมพันธภาพ รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จและการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ด้านความมั่นคงและโอกาสเรียนรู้ความก้าวหน้าในงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ

3. ด้านความสำเร็จและการยอมรับนับถือ ผลการวิจัยพบว่า ลูกจ้างชั่วคราวส่วนใหญ่ได้ให้ข้อมูลเป็นไปในทิศทางเดียวกันว่างานที่ตนเองทำนั้นประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับนับถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของสำนักงานฯ การได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ ผลงาน และความสามารถในการปฏิบัติงาน ความสำเร็จจากงานที่รับผิดชอบและได้รับมอบหมาย การได้รับความไว้วางใจและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน กล้าคิด กล้าตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบและได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสำนักงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและมีความสุขกับการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้น ความต้องการของมาสโลว์ Maslow ได้กล่าวถึงลำดับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์โดยความต้องการเหล่านี้สามารถเรียงลำดับขั้นได้ 5 ลำดับขั้น ดังต่อไปนี้ 1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการทางร่างกาย เป็นความต้องการลำดับแรก คือ ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งความต้องการดังกล่าวเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตของมนุษย์ เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค และที่อยู่อาศัย เป็นต้น จากความต้องการข้างต้นเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนใฝ่หาเพื่อตอบสนองความต้องการทางร่างกาย 2) ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองทางร่างกายในระดับหนึ่งแล้ว มนุษย์ก็จะใฝ่หาความต้องการที่สูงขึ้นต่อไป คือ ความต้องการด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ปราศจากอันตรายทางร่างกายและจิตใจ เช่น ความมั่นคงในหน้าที่การงานและความปลอดภัยในสถานที่ที่กำลังปฏิบัติงาน เป็นต้น จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นต่อองค์กรและรู้สึกปลอดภัยกับการปฏิบัติงานภายใต้องค์กรที่ตนอาศัยอยู่ 3) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เมื่อมนุษย์ได้รับความต้องการทั้งด้านร่างกายและความปลอดภัยตามข้างต้นไปแล้วนั้น ความต้องการที่สูงขึ้นไปอีกลำดับนั้นก็คือ ความต้องการทางสังคม ซึ่งหมายถึง การต้องการเข้าสังคมเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับความรักจากหมู่คณะ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งและเป็นที่ยอมรับในสังคมที่ตนเองอยู่ เพราะธรรมชาติของมนุษย์ต้องอาศัยอยู่ร่วมกับผู้อื่นเสมอ ภายใต้จิตสำนึกจึงกลัวการถูกละเลย การถูกทอดทิ้งจากสังคม การที่ตนเองได้รับการพูดถึงและถูกให้ความสำคัญทางสังคม จะส่งเสริมให้

ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในสังคมด้วยความมั่นใจและเชื่อใจในองค์กรของตน 4) ความต้องการยกย่องและยอมรับนับถือ (Esteem Needs) หรือเรียกอีกอย่างว่า ความต้องการยอมรับในสังคม ซึ่งความต้องการด้านนี้จะมากกว่าความต้องการทางสังคม นอกจากที่จะเป็นที่ยอมรับทางสังคมแล้วนั้น ยังต้องการให้เป็นที่ยอมรับนับถือและให้ผู้อื่นสรรเสริญยกย่อง ตัวอย่างเช่น การที่องค์กรประกาศให้เขาผู้นั้นเป็น “บุคลากรดีเด่น” ประจำเดือน เป็นตัวอย่างที่ตอบสนองต่อความต้องการการยกย่องและยอมรับนับถือ ผลดีต่อองค์การคือบุคคลนั้นอาจจะมีแรงกระตุ้นให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้นเนื่องจากมีกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น 5) ความต้องการความสมหวังในชีวิต (Self-Actualization Needs) คือ ความต้องการที่สูงสุดในชีวิต ความต้องการที่จะบรรลุความต้องการของชีวิต ไม่ว่าจะเป็นด้านอาชีพ ด้านครอบครัว หรือด้านความรัก หากองค์กรเปิดโอกาสมอบหมายตำแหน่งงานใหม่ที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น ทำให้อาชีพมากขึ้นให้แก่บุคลากรนั้น ย่อมเป็นการตอบสนองต่อความต้องการสมหวังในชีวิตของบุคคลนั้น (ปัทสน อรรถกิติ, 2560) สอดคล้องกับงานวิจัยของนิภาพร อุ๋นบันเทิง (2562) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษาศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล จำนวน 11 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จและการยอมรับนับถือ รองลงมาคือปัจจัยด้านสัมพันธภาพ ความสัมพันธ์ที่ดีทั้งกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

4. นโยบายการบริหารงานของสำนักงานฯ ที่มีความยืดหยุ่น มีความเป็นธรรมและชัดเจน เช่น มีเวลาทำงานแบบยืดหยุ่น อนุญาตให้แต่งตัวตามความพอใจแต่ต้องสุภาพตามกาลเทศะ มีระยะเวลาพักระหว่างเวลาทำงาน มีวันหยุดพักร้อน เป็นต้น ซึ่งช่วยทำให้ลดความกดดันและความตึงเครียดในการทำงาน สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor Theory) หรือทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Theory of Motivation) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่จะมีผลต่อการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร โดยศึกษาทัศนคติของแต่ละบุคคลที่มีต่องานที่ตนปฏิบัติอยู่ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และสร้างอัตราการผลิตผลงานที่ดีขึ้น พบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังต่อไปนี้ (1) ปัจจัยจูงใจ (Motivates Factors) (2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง แต่จะเกี่ยวข้องกับเรื่องสภาพแวดล้อมของงานหรือสภาพแวดล้อมด้านอื่น ๆ เป็นปัจจัยที่จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน แต่จะไม่ได้มีผลมากพอที่จะจูงใจให้คนทำงานได้ ถือเป็น “ปัจจัยภายนอก (Extrinsic)” ได้แก่ นโยบายองค์กร (Organizational policies) หมายถึง การจัดการขั้นตอนหรือลำดับการปฏิบัติงานภายในองค์กร องค์กรควรมีความยืดหยุ่น มีความเป็นธรรมและชัดเจน เช่น มีเวลาทำงานแบบยืดหยุ่น อนุญาตให้แต่งตัวตามความพอใจแต่ต้องสุภาพ มีระยะเวลาพักระหว่างเวลาทำงาน มีวันหยุดพักร้อน เป็นต้น (เปียนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร, 2019) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุพรพรณ ชาญธัญกรรม (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของกรมชลประทาน (สามเสน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่าอันดับแรก คือ ด้านสัมพันธภาพ รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จและการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ด้านความมั่นคงและโอกาสเรียนรู้ความก้าวหน้าในงาน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ปัญหาและอุปสรรคในการสร้างความผูกพันต่อองค์การของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานจัดหางาน กรุงเทพมหานครพื้นที่ 2

1. การยึดติดอยู่ในงานที่รับผิดชอบเดิม ๆ เป็นเวลานาน ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ทำให้ขาดโอกาสในการเรียนรู้ ภารกิจอื่น ๆ ของสำนักงานฯ เมื่อต้องมาทำงานที่ไม่เคยทำหรือไม่ถนัด จึงต้องทำความเข้าใจงาน จนงานเกิดความล่าช้า ทำให้บางครั้งลูกจ้างชั่วคราวเกิดความรู้สึกว่าตนทำงานได้ไม่เก่งเท่าคนอื่น ๆ ในสำนักงานฯ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพร อุंबरเทิง (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาศูนย์ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาของการสร้างความผูกพัน ต่อการทำงาน คือ การไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง บางคนยังยึดติดงานเดิมที่เคยรับผิดชอบ และปฏิเสธงานใหม่ ๆ ที่นอกเหนือความรับผิดชอบ

2. ค่าตอบแทนในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวแบบตายตัว ไม่มีการปรับเพิ่มฐานเงินเดือน และไม่มีเงินช่วยเหลือค่าครองชีพและสวัสดิการอื่น ๆ เหมือนอย่างข้าราชการ นอกจากประกันสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพร อุंबरเทิง (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาศูนย์ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่มองว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบตามความรู้ ความสามารถของตนเอง ซึ่งเป็นไปตามที่สำนักงาน กพ. กำหนด ในส่วนของพนักงานราชการ ด้านค่าตอบแทนกับความรับผิดชอบ มีความเหมาะสม และอยากให้พนักงานราชการมีสวัสดิการเหมือนกับข้าราชการ และในส่วนของพนักงานจ้างเหมาบริการ ค่าตอบแทนเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่ แต่ไม่มีค่าตอบแทนพิเศษ หรือสวัสดิการต่าง ๆ อยากให้มีจัดการ สวัสดิการในการทำงานให้ตนเอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณิการ์ บุญยัง (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อ ความผูกพันขององค์การของพนักงานราชการ กรณีศึกษา กองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง ผลการวิจัยพบว่า มีความเลื่อม ล้าระหว่างข้าราชการกับพนักงานราชการในเรื่องของสวัสดิการบางประเภทที่ไม่เสมอภาคกัน เช่น สวัสดิการค่า รักษาพยาบาล ที่พนักงานราชการไม่มีสิทธิเบิกจ่ายตรงค่ารักษาพยาบาลจากกรมบัญชีกลางให้กับตนเองและครอบครัว และในส่วนของเงินบำนาญเมื่อเกษียณอายุราชการที่พนักงานราชการจะได้รับในรูปแบบเงินช่วยเหลือกรณีชราภาพจาก กองทุนประกันสังคมเท่านั้น ซึ่งแตกต่างจากข้าราชการที่ได้รับเงินบำนาญจากกรมบัญชีกลาง โดยคำนวณจากอายุ ราชการ ทำให้พนักงานราชการรู้สึกไม่เท่าเทียมกันและอยากลาออกจากองค์การเพื่อสอบเข้ารับราชการในองค์การอื่น ๆ

3. การต่อสัญญาการทำงานทุก 6 เดือน และกันยายน 2567 นี้ ภารกิจบางส่วนของกรมการจัดหางานจะต้อง เข้าสู่ระบบ outsource ทำให้ลูกจ้างชั่วคราวเกิดความกังวลว่าจะได้ต่อสัญญาหรือไม่ ทำให้รู้สึกไม่มั่นคงในอาชีพ สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการหรือทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow ชั้นที่ 2 ด้านความปลอดภัย ความต้องการความปลอดภัยจากภัยอันตรายทุกด้าน และความมั่นคงในการทำงาน ตลอดจนความมั่นคงเกี่ยวกับฐานะทางเศรษฐกิจ ซึ่งนอกจากการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการที่จะได้รับการคุ้มครองจาก ภัยอันตรายต่าง ๆ ที่มีต่อชีวิต เช่น การปลดออก ไล่ออก ภาวะการณที่มีความเสี่ยงต่าง ๆ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ย่อมมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น (ปภัสสร อรภักดี, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิภาพร อุंबरเทิง (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานราชการยังมีความไม่มั่นใจต่อความมั่นคงใน

การทำงานและขาดโอกาสในการที่จะขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายอาชีพ เนื่องจากรูปแบบของการทำงานเป็นการทำสัญญาทุก 4 ปี ถึงแม้หน่วยงานมีการสนับสนุนในการที่จะพัฒนาความรู้ เพื่อที่จะนำความรู้ไปใช้กับการปฏิบัติงาน ก็ยังรู้สึกไม่มั่นคงมากนัก และในส่วนพนักงานจ้างเหมาบริการนั้นมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่าการทำงานไม่มีความมั่นคงพร้อมถูกเลิกจ้างได้ตลอดเวลา เนื่องจากเป็นการทำงานที่ว่าด้วยตามสัญญาจ้าง ไม่ได้อยู่ในระบบราชการ จึงส่งผลกระทบต่อสวัสดิการ ผลตอบแทน โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพที่ได้คาดหวังไว้

4. ไม่มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ไม่มีการปรับตำแหน่งงานจากลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำหรือพนักงานราชการ ทั้งที่เป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์การทำงานที่มาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิภาพร อุ้นบรรเทิง (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ผลการวิจัยพบว่า การเปิดโอกาสในความก้าวหน้าของตำแหน่งงานในอนาคต และเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะความสามารถของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรมหรือการพัฒนาต่าง ๆ ที่เป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น เพื่อเป็นการวางแผนความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน สอดคล้องกับฉัฐภูมิ วัฒนศิริวัช (2547, อ้างถึงใน ปนัดดา ธรรมปัญญา, 2560, หน้า 9) ที่ได้กล่าวถึง แนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรไว้โดยให้การส่งเสริมพัฒนาพนักงานอย่างจริงจัง การลงทุนเพื่อการเติบโตในระยะยาว และการลงทุนพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญ การอบรมและการพัฒนาบุคลากรมีต้นทุนที่สูง แต่ก็คุ้มค่าที่จะทำให้บุคลากรมีความพร้อมในการทำงาน ป้องกันความผิดพลาดในการทำงาน อีกทั้งทำให้ บุคลากรมีความก้าวหน้าในชีวิตการทำงานเพิ่มมากขึ้น

แนวทางและข้อเสนอแนะในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2

1. การสร้างทัศนคติในการทำงานที่หลากหลายเพื่อตอบสนองต่อภารกิจของหน่วยงาน การทำงานร่วมกันระหว่างฝ่ายหรือกลุ่มงานในสำนักงานฯ แม้ว่าในฝ่ายเดียวกันหัวหน้างานและลูกจ้างชั่วคราวจะมีความสนิทสนม เข้าใจกัน และเป็นกันเอง แต่การติดต่อประสานงานระหว่างฝ่ายอาจขาดความใส่ใจกัน จึงควรปลูกฝังให้รู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันในสำนักงาน ให้ความช่วยเหลือ ไม่แบ่งแยกชนชั้นระหว่างผู้บังคับบัญชาและลูกจ้างชั่วคราว หรือการจัดกิจกรรมร่วมกัน เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความรู้ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพัตรา ผ่านเจริญวิวัฒน์ (2556, อ้างถึงใน วรรัตน์ พูนดี, ม.ป.ป.) ที่ได้ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ทัศนคติต่อการทำงานและองค์กร พนักงานรู้สึกสบายใจ มั่นคงที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร เนื่องจากบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) เป็นองค์กรที่มุ่งสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานแก่บุคลากร โดยไม่ทำให้รู้สึกกดดัน รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อการพัฒนาองค์กรร่วมกันเสมือนเป็นองค์กรของบุคลากรทุกคน

2. การเพิ่มค่าตอบแทนหรือเงินช่วยเหลือแก่ลูกจ้างชั่วคราว การจัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างชั่วคราวหรือเมื่อออกจากงาน หรือการจัดสวัสดิการอื่น ๆ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ลูกจ้างทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกัลยจรรย์ เตชพัฒนาร (2566) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า การปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนและสวัสดิการให้เหมาะสมกับภาระงานและเท่าเทียมกับโครงสร้างเงินเดือนและสวัสดิการของธนาคารแห่งอื่น ๆ

โดยผลการศึกษาที่พบสอดคล้องกับแนวคิดของ LaKa-Mathebura ที่ได้กล่าวว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร เกิดจากองค์ประกอบด้านความเหมาะสมของผลตอบแทน ความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มมากขึ้น (จรรยา ห่วงเทศ, 2558)

3. การพยายามรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กร เพราะลูกจ้างชั่วคราวที่มีประสบการณ์ทำงาน มีความชำนาญและเชี่ยวชาญจะสามารถเป็นกำลังแรงงานสำคัญที่จะพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของนพรัตน์ ปันธิ (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมการศาสนา ผลการวิจัย พบว่า การรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ให้คงอยู่ เพราะแท้ที่จริงแล้วบุคลากรเหล่านี้ยังคงอยากอยู่ และร่วมปฏิบัติงานกับ กรมการศาสนาอยู่ แต่มีปัจจัยหลายอย่างที่ก่อให้เกิดข้อขัดแย้งที่ทำงาน เช่น หากความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน ได้งานที่ใกล้เคียงที่ พักอาศัย สามารถสอบบรรจุข้าราชการ หรือพนักงานราชการได้ ดังนั้นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหล่านี้ต้องออกจากกรมการศาสนา ดังนั้นควรหาสิ่งจูงใจหรือแนวทางในการรักษาบุคลากรเหล่านี้เอาไว้เพื่อร่วมกันดำเนินการตาม วัตถุประสงค์ของกรมการศาสนา เช่น เลื่อนตำแหน่งงานที่มีโอกาสหรือเมื่อมีโอกาสได้รับการพิจารณาจากผู้บริหาร

4. เปิดโอกาสความก้าวหน้าของตำแหน่งงาน และเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะความสามารถของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรมหรือการพัฒนาต่าง ๆ ที่เป็นการเพิ่มศักยภาพ ของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของนิภาพร อุณบรรเทิง (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ผลการวิจัยพบว่า การเปิดโอกาส ในความก้าวหน้าของตำแหน่งงานในอนาคต และเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะความสามารถของตนเอง ไม่ว่าจะ เป็นการฝึกอบรมหรือการพัฒนาต่าง ๆ ที่เป็นการเพิ่มศักยภาพ ของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น เพื่อเป็นการวางแผน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน สอดคล้องกับฉัฐภูมิ วัฒนศิริวงษ์ (อ้างถึงใน ปันตดา ธรรมปัญญา, 2560, หน้า 9) ที่ได้ กล่าวถึง แนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรไว้โดยให้การส่งเสริมพัฒนาพนักงาน อย่างจริงจัง การลงทุนเพื่อการเติบโตในระยะยาว และการลงทุนพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญ การอบรมและการพัฒนา บุคลากรมีต้นทุนที่สูง แต่ก็คุ้มค่าที่จะทำให้บุคลากรมีความพร้อมในการทำงาน ป้องกันความผิดพลาดในการทำงาน อีกทั้งทำให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในชีวิตการทำงานเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว : กรณีศึกษาสำนักงาน จัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2 ครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. การสร้างทัศนคติในการทำงานที่หลากหลายเพื่อตอบสนองต่อภารกิจของหน่วยงาน การทำงานร่วมกัน ระหว่างฝ่ายหรือกลุ่มงานในสำนักงาน แม้ว่าในฝ่ายเดียวกันหัวหน้างานและลูกจ้างชั่วคราวจะมีความสนิทสนม เข้าใจกัน และเป็นกันเอง แต่การติดต่อประสานงานระหว่างฝ่ายอาจขาดความใส่ใจกัน จึงควรปลูกฝังให้รู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันใน สำนักงาน ให้ความช่วยเหลือ ไม่แบ่งแยกชนชั้นระหว่างผู้บังคับบัญชาและลูกจ้างชั่วคราว หรือการจัดกิจกรรมร่วมกันเพื่อ แลกเปลี่ยนประสบการณ์และความรู้ในการทำงาน

2. การเพิ่มค่าตอบแทนหรือเงินช่วยเหลือแก่ลูกจ้างชั่วคราว การจัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างชั่วคราวหรือเมื่อลูกจ้างชั่วคราวออกจากงาน หรือการจัดสวัสดิการอื่น ๆ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ลูกจ้างชั่วคราวทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การพยายามรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กร เพราะลูกจ้างชั่วคราวที่มีประสบการณ์ทำงานมีความชำนาญและเชี่ยวชาญสามารถเป็นกำลังแรงงานสำคัญที่จะพ่วงการให้บรรลุเป้าหมายได้

4. เปิดโอกาสความก้าวหน้าของตำแหน่งงาน และเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะความสามารถของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรมหรือการพัฒนาต่าง ๆ ที่เป็นการเพิ่มศักยภาพ ของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

5. การให้ความชัดเจนเกี่ยวกับแนวทางการจ้างลูกจ้างชั่วคราวของกรมการจัดหางานก่อนที่จะเป็นระบบ outsource เพื่อจะได้วางแผนอนาคตการทำงานต่อไป การเยียวยาและการแก้ปัญหาหากไม่ได้ต่อสัญญาจ้างเพื่อให้ลูกจ้างชั่วคราวได้เตรียมความพร้อม มีขวัญ และกำลังใจในการทำงานต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยข้อมูลจากการสัมภาษณ์เท่านั้น จึงควรมีการทำวิจัยเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถามเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจน ครอบคลุม และเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น

2. ควรขยายขอบเขตของกลุ่มประชากรที่ทำการศึกษาค้นคว้าให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เช่น บุคลากรในกรมการจัดหางาน เพื่อให้ทราบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกรมการจัดหางาน และเป็นแนวทางให้ผู้บริหารกำหนดนโยบายด้านการบริหารงานบุคลากรและเป็นข้อมูลสำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการจัดหางานต่อไป

3. ควรทำการศึกษาแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการจัดหางาน เพื่อเป็นแนวทางในการช่วยเหลือเยียวยาลูกจ้างชั่วคราวของกรมการจัดหางานที่อาจไม่ได้ต่อสัญญาทำงาน เมื่อภารกิจงานบางส่วนของกรมการจัดหางานต้องเข้าสู่ระบบ outsource

เอกสารอ้างอิง

กรรณก มาตรคำมี. (2562). *ความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท กลางคุ่มครองผู้ประสบภัยจากรถ จำกัด*. การวิจัยรายบุคคล คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

กรรณการ์ บุญยัง. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานราชการ กรณีศึกษา กองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง*. บทความวิจัยการศึกษาอิสระของนักศึกษาโครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

กรรณการ์ สุวรรณศรี (2540). *เอกสารประกอบการบรรยายรายวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

- กัลย์จรรย์ เตชพัฒน์กร. (2566). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมแห่งประเทศไทย*. บทความวิจัยการศึกษาอิสระของนักศึกษาโครงการรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จรรยา ห่วงเทศ. (2558). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค 208*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณัฐพรรณ ขาญธัญกรรม. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน)*. . วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- นพรัตน์ ปันธิ. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมการศาสนา*. บทความวิจัยการศึกษาอิสระของนักศึกษาโครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นิภาพร อุ๋นบรรเทิง. (2562). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน*. บทความวิจัยการศึกษาอิสระของนักศึกษาโครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปนัดดา ธรรมปัญญา. (2560). *อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีต่อความผูกพันและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายบัญชีของบริษัทจำกัดในจังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ปภัสรร อรภักดี. (2560). *แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ขนส่งน้ำมันทางท่อ จำกัด*. บทความวิจัยการค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร. (2019). *2-Factor Theory [Frederick Herzberg]*. ออนไลน์ ค้นเมื่อ 15 กุมภาพันธ์ 2567, จาก <https://drpiyanan.com/2019/04/17/2-factor-theory-frederick-herzberg/>
- ปิยะมาศ เกิดแสง. (2562). *ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม*. ค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2567, จาก https://mis.krirk.ac.th/librarytext/MOA/2561/F_Piyamas_Kerdsang.pdf
- วรรัตน์ พูนดี. (ม.ป.ป.). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานภาคกลาง*. สาขาการเงินและการธนาคาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อรนุช อิสระ. (ม.ป.ป.). *การมีหัวใจบริการ*. ออนไลน์. ค้นเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2567, จาก chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.sichon.go.th/news/doc_download/a_100717_202848.pdf