

## บทคัดย่อ

180091

ชื่อภาคินพนธ์ : ความผูกพันในองค์การของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกรม  
สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน  
ชื่อผู้เขียน : นางบุญพา ไชยวงศา  
ชื่อปริญญา : ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)  
ปีการศึกษา : 2549

---

การศึกษาความผูกพันในองค์การของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกรมสวัสดิการและ  
คุ้มครองแรงงาน มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ

- 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในองค์การของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกรมสวัสดิการ  
และคุ้มครองแรงงาน
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการที่ปฏิบัติ  
งานในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกรมสวัสดิการและคุ้มครอง  
แรงงาน ระดับ 1-8 ซึ่งปัจจุบันมีจำนวน 441 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง 204 คน ใช้แบบ  
สอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำมาประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จ  
รูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS) สถิติที่ใช้ในการศึกษาคือค่าความถี่ (Frequency) ค่า  
ร้อยละ (Percentage) มัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
(Standard Deviation) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

### ผลการศึกษาพบว่า

1. ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 1 ใน 3 มีอายุอยู่  
ระหว่าง 31-40 ปี ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี 1 ใน 4 มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ใน  
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 21 ปีขึ้นไป เกินครึ่งหนึ่ง มีระดับตำแหน่งอยู่ที่ 4-6  
ประมาณ 1 ใน 4 มีรายได้อยู่ระหว่าง 10,001-15,000 บาท

2. ระดับความผูกพันในองค์การของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความห่วงใยในอนาคตขององค์การอยู่ระดับมาก ส่วนด้านความเต็มใจ ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ และด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การอยู่ระดับปานกลาง

3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเชิงบวกกับความผูกพันในองค์การ ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และลักษณะงาน ส่วนปัจจัยด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การ

#### ข้อเสนอแนะ

1. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ควรบรรจุหรือแต่งตั้งข้าราชการที่ปฏิบัติงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ ควรมีการสับเปลี่ยน หมุนเวียนงานที่ปฏิบัติเพื่อไม่ให้เกิดความเบื่อหน่าย และควรมอบงานที่มีความท้าทายให้ในบางครั้ง

2. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานควรมีการสนับสนุนให้ข้าราชการได้มีโอกาสในการศึกษาต่อ อบรม เพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ยุติธรรม สามารถเติบโตในตำแหน่งได้

3. ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถและความเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถของเขา เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ

## ABSTRACT

180091

**Title of Research Paper** : Sense of Belonging of the Officials to the Department of Welfare and Labour Protection  
**Author** : Mrs. Boonpa Chaiwongsa  
**Degree** : Master of Arts (Social Development)  
**Year** : 2006

---

The two objectives of the study were

(1) to investigate the officials' sense of belonging to the Department of Welfare and Labour Protection

(2) to find out the factors related to their sense of belonging to the Department of Welfare and Labour Protection

The population was 441 officials of Levels 1-8 working in the Welfare and Labour Protection Department. The sample of 204 officials were purposively selected and a questionnaire was employed to collect the data from them. The SPSS program was utilized to process the data. Frequency, percentage, mean, and standard deviation were used to describe the data and pearson's correlation to test the hypotheses.

The findings were briefly reported as follows:

1. One-third of the officials in the study were 31-40 years of age. Most of them had a Bachelor's degree. One-fourth worked for the department for at least 21 years. More than half were in Levels 4-6. About one-fourth had a salary of 10,001-15000 baht.

2. The officials were found to have a sense of belonging to the Department of Welfare and Labour protection at a moderate level. When the individual aspects were considered separately, it was found that worry about the future of the organization was high, whereas, willingness, devotion to

work, desire to remain a member of the organization, confidence, acceptance of the organization's goal, and organization's values were found to be moderate.

3. The factors positively related to the sense of belonging to the organization were opportunity for career advancement, relationship with the superior, relationship with colleagues, fairness in work, recognition from others, and nature of work. Conversely, remuneration and welfare was found to have no relationship with the sense of belonging to the organization.

### **Recommendations**

1. The Department of Welfare and Labor Protection should put the right man on the right job. The personnel should be shuffled or rotated to work in different jobs so that they will not have boredom. They should be assigned a challenge job once in a while.

2. The department should support the officials to further their studies or to attend training courses to upgrade their skills and to have more work experience. Criteria for promotion should be fair and the officials can move up in their career paths.

3. The superior should provide an opportunity for the subordinates to show off their ability and should be confident in the subordinates' ability. All officials should be allowed to express their opinions and suggestions.