

การศึกษาอิทธิพลของปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพัน
ต่อองค์การของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์
เขต 3

Influence of Human Resource Management Factors Affecting
Organizational Commitment of Government Officers Working in
the Livestock Office of the Region 3, Thailand

กนกอร รัตนพันธุ์^{1*} และสุธานันท์ โพธิ์ชาธาร¹

Received: April, 2017; Accepted: June, 2017

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการคือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผล
ต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3
2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3
3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของ
ข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3 ประชากรเป้าหมายในการวิจัย คือ
ข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3 ซึ่งครอบคลุม 8 จังหวัด ได้แก่ นครราชสีมา
ชัยภูมิ บุรีรัมย์ สุรินทร์ ยโสธร อำนาจเจริญ อุบลราชธานี และศรีสะเกษ ณ วันที่ 26 ธันวาคม 2558
มีจำนวนข้าราชการ 607 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 241 คน ได้มาโดยวิธีสุ่มตัวอย่าง
แบบโควตา เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา

¹ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

* Corresponding Author E - mail Address: psutanan@hotmail.com

ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน คือ การวิเคราะห์ค่าถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อการของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อการสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รองลงมาคือ ด้านการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ตามลำดับ โดยระดับความผูกพันต่อการของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3 มีความผูกพันต่อการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ลักษณะที่แสดงออกถึงความผูกพันต่อการสูงสุด คือ ด้านความทุ่มเทในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความจงรักภักดีต่อการ และด้านค่านิยมในงานด้านความพึงพอใจในงาน ส่วนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อการของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสามารถร่วมกันพยากรณ์ ความผูกพันต่อการของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3 ได้ร้อยละ 45.20

คำสำคัญ : การจัดการทรัพยากรมนุษย์; ความผูกพันต่อการ; สำนักงานปศุสัตว์เขต 3

Abstract

This research aimed to study human resource management factors, the level of the organizational commitment, and the influence of human resource management factors affecting organizational commitment of government officers who work in the livestock office of region 3 in Thailand.

The target population of this study was 607 government officers of department of livestock development who work in the livestock office of the region 3 covering 8 provinces: Nakhon Ratchasima, Chaiyaphom, Buriram, Surin, Yasothon, Amnat Charoen, Ubon Ratchathani and Srisaket, as of 26 December B.E.2558. The sample group was 241 government selected by Quota Sampling method. A set of questionnaire was employed as the tool in this study. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis. The results revealed that: Overall, the opinion regarding human resource management factors affecting the organizational commitment of the government officers was at high level. The aspect of Human Resource Development influenced the organizational commitment at the highest level and the aspect of Compensation and Welfare management, Human Resource Planning, Performance Appraisal, and Health and Safety, were respectively lower. Overall, the level of organizational commitment of the government officers was at high level. The aspect of Dedication

expressed the organizational commitment at the highest level and the aspect of Organizational Loyalty, Work Values, and Job Satisfaction were respectively lower. Human resource management factors that affected the organizational commitment of the government officers, with statistical significance level of 0.05, were Performance Appraisal, Health and Safety, and Human Resource Development. 45.20 percent of these aspects were able to forecast the organizational commitment of the government officers.

Keywords: Human Resource Management; Organizational Commitment; Livestock Office of the Region 3

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน และสังคมไทยให้มีคุณภาพ เพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดในการทำงานขององค์การบรรลุเป้าหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์การจึงต้องให้ความสำคัญและตระหนักถึงการบริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ (คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558) และ พยายามรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้อยู่กับองค์การ ความผูกพันต่อองค์การยังคอยทำหน้าที่ประสานงาน และเชื่อมโยงระหว่างความต้องการของบุคลากรขององค์การให้มีความสอดคล้องกับค่านิยมและเป้าหมาย ขององค์การ ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์มิได้จำกัดขอบเขตอยู่กับการสรรหาและการคัดเลือก บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์การเท่านั้น แต่สิ่งสำคัญที่จะดำเนินการควบคู่ไป คือ การปลูกฝังหรือสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรเกิดความผูกพัน จงรักภักดีและพึงพอใจที่จะร่วมมือ ปฏิบัติงานต่อไป โดยองค์การจะต้องใส่ใจดูแลรักษาความก้าวหน้าในอาชีพ จึงจะส่งผลให้บุคลากร มีความมุ่งมั่นที่จะสร้างชื่อเสียง และทำให้องค์การประสบความสำเร็จ (วิลาวรรณ, 2550) จึงอาจกล่าวได้ว่า ความผูกพันเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการยึดเหนี่ยวจิตใจบุคลากรในองค์การให้เป็นหนึ่งเดียวกัน ให้มีความรู้สึกร่วมกันในการเป็นเจ้าขององค์การร่วมกัน พร้อมใจในการทุ่มเทกำลังในการปฏิบัติงานให้ เต็มศักยภาพ พัฒนาองค์การเจริญก้าวหน้าหรือบรรลุจุดหมายที่ตั้งไว้

ความสำคัญดังกล่าวข้างต้นจึงเป็นที่มาของการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยการจัดการทรัพยากร มนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์ เขต 3 เนื่องจากในสภาพปัจจุบันกรมปศุสัตว์ได้พบกับปัญหาการขาดแคลนข้าราชการที่มีผลมาจากการ ขอลาออก การโอน การย้าย ของข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน ทำให้การดำเนินงานของ กรมปศุสัตว์ชะลอตัว การปฏิบัติราชการไม่ต่อเนื่อง เกิดการสูญเสียงบประมาณในการถ่ายทอดความรู้ และการฝึกอบรมให้กับข้าราชการใหม่ จากการสัมภาษณ์ นายสมบุญ หลิมวัฒนา ผู้อำนวยการสำนักงาน ปศุสัตว์เขต 3 (สมบุญ, สัมภาษณ์. 2559) ได้ให้ข้อมูลว่าเหตุผลของการที่ข้าราชการกรมปศุสัตว์ มีการขอลาออกจากกรมปศุสัตว์ และการขอโอนจากกรมปศุสัตว์ไปยังกระทรวงอื่นหรือหน่วยงานอื่น อันเนื่องมาจากเหตุผลส่วนบุคคลเป็นส่วนใหญ่ ได้แก่ การขอย้ายเพื่อกลับภูมิลำเนา ความก้าวหน้า ในสายอาชีพ และต้องการปฏิบัติงานให้ตรงกับวิชาชีพของตน จากปัญหาผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่า

กรมปศุสัตว์ได้ใช้นโยบายกำหนดแผนกลยุทธ์ภายใต้แนวทาง HR Scorecard และให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้เป็น Smart Officer มาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลจะสามารถทำให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดี ความทุ่มเทในการทำงาน และจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับใดเพื่อที่จะใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการแก้ไขปัญหา เสริมสร้าง พัฒนา และใช้เป็นแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรและมีความทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ของกรมปศุสัตว์และพัฒนาประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ทำให้ได้สารสนเทศปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ระดับความผูกพันและอิทธิพลของปัจจัยดังกล่าวที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3 เพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการจัดการการบริหารงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของกรมปศุสัตว์เพื่อสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับกรมปศุสัตว์

ขอบเขตของการวิจัย

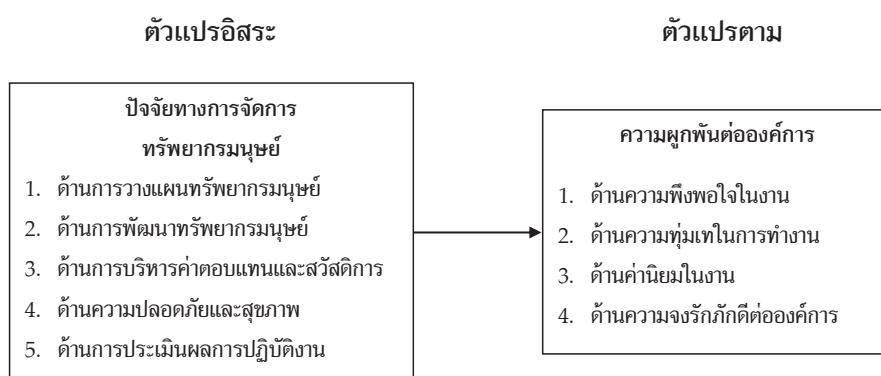
ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3 มีจำนวนข้าราชการ 607 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณตามวิธีการของ Yamane, T. (Yamane, T., 1973) ได้จำนวน 241 ตัวอย่าง

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดซึ่งได้จากการศึกษาแนวคิด/ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย 1) ตัวแปรอิสระ ได้ศึกษาจากแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยผู้วิจัย

ได้สังเคราะห์มาจากปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของนักวิชาการหลายท่านที่มีแนวคิดไปในแนวทางเดียวกันประกอบไปด้วย กุลชลี พวงเพ็ชร์ (กุลชลี, 2558), ญัฐพันธ์ เชรนนันท์ (ญัฐพันธ์, 2556), วนิดา วาตีเจริญ, อธิวัฒน์ กาญจนวนิชกุล และสมบัติ ทิมทรัพย์ (วนิดา และคณะ, 2556), เกียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (เกียงศักดิ์, 2550), Mondy, Wayne, R., Robert M. Noe., and Shane R. Premeaux (Mondy, Wayne, R. et al., 1999), Mondy, Wayne R., and Noe, Robert M. (Mondy, Wayne R., and Noe, Robert M., 1996) 2) ตัวแปรตามได้ศึกษาจากแนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์และเลือกลักษณะความผูกพันที่มีต่อองค์กรของนักวิชาการหลายท่านที่มีแนวทางเดียวกัน ประกอบไปด้วย ญัฐพันธ์ เชรนนันท์ (ญัฐพันธ์, 2551), ธงชัย สมบูรณ์ (ธงชัย, 2549), ภรณ์ มหามนต์ (ภรณ์, 2543), Durham, R.C., Murphy, T.J., Allen, T., Richard, K., Treiving, L., and Fenton, G.W. (Durham, R.C. et al., 1994), Buchanan II, and B. Building. (Buchanan II, and B. Building., 1994), Miner, J.B. (Miner, J.B., 1992), Allen, N.Jl., and Meyer, J.P. (Allen, N.Jl., and Meyer, J.P., 1990), Baron, R.A. and Greenberg, J. (Baron, R.A. and Greenberg, J., 1990), Steers, R.M. (Steers, R.M., 1977), Kanter, Rosabeth M. (Kanter, Rosabeth M., 1968)



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนตามระเบียบวิธีการวิจัยอย่างเป็นระบบโดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้า รวบรวมข้อมูลและทำการศึกษาทฤษฎี แนวความคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย
2. กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. สร้างเครื่องมือโดยใช้หลักการจากทฤษฎี แนวความคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาประยุกต์ให้สอดคล้องกับเรื่องที่ศึกษาโดยลักษณะของแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ตอน ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และเพศ ตำแหน่งงาน ใช้การวัดข้อมูลประเภท

นามบัญญัติ (Nominal Scale) และอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน ใช้การวัดข้อมูลประเภทอันดับ (Ordinal Scale) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 5 ด้าน ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้การวัดข้อมูลประเภทอันดับ (Interval Scale) ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 4 ด้าน ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความทุ่มเทในการทำงาน ด้านค่านิยมในงาน ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรในแนวคำถามลักษณะที่แสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กร เลือกตอบ 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) คำถามทั้งหมดเป็นคำถามเชิงบวกโดยใช้การวัดข้อมูลประเภทอันดับ (Interval Scale) ตอนที่ 4 ความคิดเห็นข้อเสนอแนะ ของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3 ผู้วิจัยทำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและนำมาปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืนมาเรียบร้อยแล้ว จึงนำมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) โดยใช้สูตรของครอนบาค (Cronbach, Lee J., 1974) ซึ่งจะยอมรับค่าความเชื่อมั่นที่มีค่าเฉลี่ยรวมไม่ต่ำกว่า 0.70 (บุญชม, 2553) โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.781 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานแสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้

4. ทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เพื่อนำมาวิเคราะห์ ประมวลผล สรุปผล จัดทำรูปเล่มและนำเสนอผลงานวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลและใช้สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้นำข้อมูลมาประมวลผลและวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปโดยสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3 ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน ทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ค่าความถี่ และค่าร้อยละ (Frequency and Percentage)
2. วิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยทางด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3 ได้แก่ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย การหาค่าเฉลี่ย (Sample Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. วิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3 ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความทุ่มเทในการทำงาน ด้านค่านิยมในงาน ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย การหาค่าเฉลี่ย (Sample Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4. การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3 โดยใช้การวิเคราะห์ สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) คือ การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) (กัลยา, 2554) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5. สรุปความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3 โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 82.60 อายุระหว่าง 51 - 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.30 ระดับการศึกษาปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 74.30 ตำแหน่งสัตวแพทย์คิดเป็นร้อยละ 39.00 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 76.80 และรายได้ต่อเดือนมากกว่า 35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 60.20 ผลการศึกษาสรุปได้ตามวัตถุประสงค์ตามตารางที่ 1 ดังนี้

1. ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.48$) โดยปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีระดับการส่งผลสูงสุด ($\bar{X} = 3.61$) รองลงมาคือ ด้านการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.58$) และด้านความปลอดภัยและสุขภาพมีระดับการส่งผลต่ำสุด ($\bar{X} = 3.32$) ตามลำดับ

2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) โดยที่ด้านความทุ่มเทในงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด ($\bar{X} = 4.17$) รองลงมาคือ ด้านความจงรักภักดี ($\bar{X} = 4.09$) และด้านความพึงพอใจในงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่ำสุด ($\bar{X} = 3.56$) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3 พบว่าปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\beta = 0.459$) รองลงมาคือ ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ($\beta = 0.167$) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($\beta = 0.164$) ตามลำดับ โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3 ได้ร้อยละ 45.20

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3

ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์	$\bar{X}$	S.D.	ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อ องค์การ	ลำดับที่
1. ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	3.44	0.76	มาก	3
2. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.61	0.81	มาก	1
3. ด้านการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.58	0.76	มาก	2
4. ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ	3.32	0.76	ปานกลาง	5
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.43	0.84	มาก	4
รวม	3.48	0.64	มาก	

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน	ลำดับที่
1. ด้านความพึงพอใจในงาน	3.56	0.73	มาก	4
2. ด้านความทุ่มเทในการทำงาน	4.17	0.55	มากที่สุด	1
3. ด้านค่านิยมในงาน	4.07	0.59	มาก	3
4. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ	4.09	0.65	มาก	2
รวม	3.97	0.50	มาก	

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	B	Std.		t	p
		Error	β		
1. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (x_2)	0.103	0.038	0.164	2.706	.007*
2. ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ (x_4)	0.111	0.041	0.167	2.722	.007*
3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (x_5)	0.277	0.036	0.459	7.671	.000*
ค่าคงที่ (Constant)	2.284	0.128		17.898	.000*
R square = 0.459 Adjust R square = 0.452 Std. Error of the Estimate = 0.376					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการวิเคราะห์ สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรง ได้ดังนี้

$$Y = 0.164x_2 + 0.167x_4 + 0.459x_5 \quad (1)$$

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3 มีข้อค้นพบประเด็นที่น่าสนใจควรมานำอภิปราย ดังนี้

1. ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากกรมปศุสัตว์ได้มีนโยบายภายใต้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้แนวทาง HR Scorecard พบว่าปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การได้รับโอกาสพัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ และนำไปใช้ในการปฏิบัติตรงตามสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำกลุ่มงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด อาจเนื่องมาจากกรมปศุสัตว์ได้นำเอาแนวทาง Smart Officer มาพัฒนาบุคลากรและข้าราชการ เพื่อให้รอบรู้ในวิชาชีพและทางวิชาการและนโยบาย พัฒนาพื้นฐานของสมรรถนะหลักการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ ฌ็องรูฟฟ์ เซรนนท์ (ฌ็องรูฟฟ์, 2556) ได้กล่าวว่า กระบวนการที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง เพื่อเพิ่มพูนหรือพัฒนาสมรรถภาพในด้านต่าง ๆ ตลอดจนการปรับปรุงพฤติกรรมอันจะนำมาซึ่งการแสดงออกที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจมีสาเหตุมาจากข้าราชการส่วนใหญ่ ปฏิบัติราชการในสายอาชีพตรงกับวิชาชีพของตนโดยใช้ประสบการณ์ในการทำงานอย่างเต็มกำลังความรู้ ความสามารถ และมีความพึงพอใจในการพิจารณาความดีความชอบ รู้สึกมีความมั่นคงในการทำงานและองค์การปฏิบัติตามนโยบายและกฎระเบียบพบว่า ความทุ่มเทในการทำงาน โดยความเต็มใจและยินดีจะปฏิบัติตามนโยบายขององค์การอย่างเคร่งครัดมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด เนื่องจากข้าราชการเกิดความรัก ความผูกพันต่อองค์กรยอมรับนโยบายของกรมปศุสัตว์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Allen, N.J., and Meyer, J.P. (Allen, N.J., and Meyer, J.P., 1990) ได้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ลักษณะ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื้อ และความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม

3. อิทธิพลของปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3 มี 3 ด้าน

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3 สูงสุด เนื่องจากข้าราชการกรมปศุสัตว์ส่วนใหญ่ยอมรับกับระบบบริหารการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นแนวทางที่กรมปศุสัตว์ประกาศใช้กับข้าราชการทุกคน ซึ่งทำให้เห็นถึงความชอบธรรมและความโปร่งใสจากผู้บังคับบัญชาโดยมีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามสำนักงาน ก.พ. กำหนด ผลจากการประเมินสะท้อน

ถึงการปฏิบัติงานของข้าราชการจากผลการปฏิบัติงานจริงอย่างเป็นรูปธรรม ส่งผลให้ผู้รับการประเมินมีความพึงพอใจ เกิดขวัญและกำลังใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถของตนและพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง จึงทำให้เกิดความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ กุลชลี พวงเพ็ชร (กุลชลี, 2558) ได้กล่าวว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการทบทวนและตรวจสอบพฤติกรรม และผลการปฏิบัติงานของบุคคล ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาทิตยา ลาภผลพูนทวี (อาทิตยา, 2553) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความผูกพันในองค์กรและเจตนาในการลาออกของพนักงาน มหาวิทยาลัยมหาสารคามพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคามมีผลกระทบของประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความผูกพันในองค์กรด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความผูกพันในองค์กร

ด้านความปลอดภัยและสุขภาพมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3 รองลงมา เนื่องจากกรมปศุสัตว์มีการกำกับดูแลระบบบริหารความเสี่ยงด้านความปลอดภัยและสุขภาพของข้าราชการได้มีการจัดโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สินโดยเฉพาะในด้านสุขภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (เกรียงศักดิ์, 2550) ได้กล่าวว่าการความปลอดภัย เป็นการป้องกันพนักงานจากการบาดเจ็บอันเนื่องมาจากอุบัติเหตุ อันตรายที่สัมพันธ์กับการทำงาน สำหรับสุขภาพเป็นความปลอดภัยจากการเจ็บป่วยทางด้านร่างกายและอารมณ์ของพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บัญญัติ มาศงามเมือง (บัญญัติ, 2551) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดหนองคายพบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในภาพรวมและรายกิจกรรมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีปัจจัยด้านความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงานที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3 มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3 ต่ำสุด เนื่องมาจากกรมปศุสัตว์มีการสนับสนุนด้านงบประมาณการพัฒนาบุคลากรหรือมีเป้าหมายผู้เข้าอบรมในจำนวนจำกัดไม่เพียงพอสำหรับข้าราชการในส่วนของภูมิภาค หรือสายงานสนับสนุนการพิจารณาเพื่อพัฒนาด้านสายอาชีพถูกจำกัดตามจำนวน สอดคล้องกับแนวความคิดของ Mondy, Wayne R., and Noe, Robert M. (Mondy, Wayne R., and Noe, Robert M., 1996) ได้กล่าวว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ช่วยให้บุคคลกลุ่ม และทั่วทั้งองค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความจำเป็นเพราะ คน งาน และองค์การมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ยิ่งกว่านั้นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องในกระบวนการจะช่วยให้องค์การรักษาระดับการแข่งขันไว้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศาวิตรี ธนกิจเจริญพัฒน์ (สาวิตรี, 2557) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงพบว่า อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อความผูกพันมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการให้ผลตอบแทน ตามลำดับ

4. อิทธิพลของปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 2 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ตามนโยบายของกรมปศุสัตว์จากส่วนกลาง ซึ่งกองการเจ้าหน้าที่เป็นผู้รับผิดชอบการบริหารจัดการข้าราชการให้เป็นไปตามกรอบอัตรากำลังและกรอบโครงสร้างการแบ่งหน่วยงานภายในตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมปศุสัตว์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เมื่อข้าราชการทุกคนได้รับความเท่าเทียมกันตามกรอบอัตรากำลังและกรอบโครงสร้างที่กรมปศุสัตว์ได้กำหนดตามรูปแบบไว้ จึงไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และด้านการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยกรมปศุสัตว์ไม่มีนโยบายเพิ่มเติมในส่วนการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการเพราะเป็นสิ่งที่ข้าราชการทุกคนได้รับจากทางราชการ ประกอบกับอาชีพการรับราชการจูงใจให้มีความรู้ความสามารถเข้ามารับราชการและรักษาตนให้อยู่ในระบบราชการ ทำให้ข้าราชการได้รับความมั่นคงในการดำรงชีวิตและสร้างขวัญและกำลังใจให้ข้าราชการปฏิบัติงาน ถึงแม้ข้าราชการจะมีการโยกย้าย เปลี่ยนหน่วยงานราชการค่าตอบแทนและสวัสดิการข้าราชการก็ยังคงได้รับจากส่วนราชการเช่นเดิม จึงไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัยในครั้งนี้

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด

1. การกำหนดสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน เพื่อใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด กรมปศุสัตว์ควรให้ความสำคัญการกำหนดสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานเพื่อใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นอันดับแรก โดยกำหนดสมรรถนะหลักให้ชัดเจนและควรทบทวนมาตรฐานแสดงระดับที่คาดหวังของสมรรถนะหลักข้าราชการกรมปศุสัตว์ ซึ่งแบ่งตามประเภทตำแหน่งและควรเผยแพร่สมรรถนะของแต่ละสายงานให้ข้าราชการภายในกรมปศุสัตว์ทราบอย่างทั่วถึงเพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและเพื่อให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

2. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาในปัจจุบันมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร รองลงมา เนื่องจากข้าราชการบางส่วนมีความเห็นว่าระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่โปร่งใสขาดความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาโดยไม่ใช้ผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินเป็นตัววัดการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพราะฉะนั้นผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานกรมปศุสัตว์ควรใช้นโยบายของกรมปศุสัตว์ในการประเมินโดยประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดสมรรถนะตามเกณฑ์มาตรฐานแสดงระดับของรายการสมรรถนะสำหรับข้าราชการเพื่อให้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและ

ความเป็นธรรมในการประเมินผลการประเมินราชการและควรจัดตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการพลเรือนของกรมปศุสัตว์เพื่อเป็นมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารจัดการองค์การ วัฒนธรรมขององค์การ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อจะนำมาใช้เป็นแนวทางในการจัดการการบริหารด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมปศุสัตว์

กิตติกรรมประกาศ

ภาคินพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาอย่างสูงจากรองศาสตราจารย์ ดร.สุธานันท์ โพธิ์ชาธาร อาจารย์ที่ปรึกษาภาคินพนธ์ ที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าในการให้คำแนะนำ แก้ไข ปรับปรุง ข้อบกพร่องต่าง ๆ และให้ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ กระทั่งภาคินพนธ์นี้สำเร็จลงได้อย่างสมบูรณ์ รวมถึงอาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ทุกท่านที่ได้ประสิทธิประสาทความรู้ให้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ ขอกราบขอบพระคุณ นายสมบุญ ทลิทวัฒนา ผู้อำนวยการสำนักงานปศุสัตว์เขต 3 ข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3 ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีตลอดระยะเวลาของการดำเนินการวิจัย ทำให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสำหรับภาคินพนธ์ฉบับนี้ ท้ายนี้ คุณงามความดีอันพึงมีจากภาคินพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดา อันเป็นที่เคารพยิ่ง และคณาจารย์ผู้ประสาทวิชาความรู้ตลอดจนทุกท่านที่ให้การส่งเสริมช่วยเหลือจนกระทั่งภาคินพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ภาคินพนธ์ฉบับนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา โดยบัณฑิตวิทยาลัย ประจำปีการศึกษา 2559

เอกสารอ้างอิง

- กุลชลี พวงเพ็ชร. (2558). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. ปทุมธานี : ยูโอเพ่น
- กัลยา วานิชปัญษา. (2554). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- เกียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 5. สมุทรปราการ : โรงพิมพ์เดชกมลออฟเซต
- คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2558). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559). เข้าถึงเมื่อวันที่ (5 พฤษภาคม 2559). เข้าถึงได้จาก (http://www.nesdb.go.th/main.php?filename=develop_issue)
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2556). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : เม็ดทราย พรินต์ติ้ง
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น

- ธงชัย สมบูรณ์. (2549). การบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพฯ : ประชาสัมพันธ์
บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น
บัญญัติ มาศงามเมือง. (2551). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรม
ในจังหวัดหนองคาย. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ภรณ์ มหามนต์. (2543). การประเมินประสิทธิผลขององค์กร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์
วนิดา วาติเจริญ, อธิวัฒน์ กาญจนวนิชย์กุล และสมบัติ ทิมทรัพย์. (2556). การจัดการทรัพยากรมนุษย์
จากแนวคิดทฤษฎีสู่ภาคปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : วี พรีนซ์
- วิลาวรรณ รัตพิศาล. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วิจิตรทัศน
ศาวิตร์ ธนกิจเจริญพัฒน์. (2557). อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันของ
บุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัย
รามคำแหง
- สมบูรณ์ หลิมวัฒนา. (สัมภาษณ์). เมื่อ (5 พฤษภาคม 2559). ผู้อำนวยการสำนักงานปศุสัตว์เขต 3
ข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3
- อาทิตยา ลาภผลพูนทวี. (2553). ผลกระทบของประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อ
ความผูกพันในองค์กรและเจตนาในการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- Allen, N.J.L., and Meyer, J.P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective,
Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of
Occupational Psychology*. Vol. 63. Issue 1. pp. 1-18. DOI: 10.1111/j.2044-8325.1990.
tb00506.x
- Baron, R.A. and Greenberg, J. (1990). *Behavior in Organization* (3rd ed.). Boston : Allyn
and Bacon
- Buchanan, Bruce, II. (1994). Building Organizational Commitment: The Socialization of
Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*. Vol. 19.
No. 4. pp. 533-546
- Cronbach, Lee J. (1974). *Essentials of Psychological testing*. 3rd ed. New York : McGraw-Hill
- Durham, R.C., Murphy, T.J., Allen, T., Richard, K., Treiving, L., and Fenton, G.W. (1994).
A Comparison of Cognitive Therapy, Analytical Psychotherapy and Anxiety
Management Training in the Treatment of Generalized Anxiety Disorder.
British Journal of Psychiatry. Vol. 165. No. 3. pp. 315-323
- Kanter, Rosabeth M. (1968). Commitment and Social Organization : A study of Commitment
Mechanism in Utopian Community. *American Sociological Review*. Vol. 33. No. 4.
pp. 499-517

- Miner, J.B. (1992). **Industrial-Organization Psychology**. New York : The State University of New York at Buffalo
- Mondy, Wayne R., Robert M. Noe., and Shane R. Premeaux. (1999). **Human Resource Management**. 7th ed. New Jersey : Prentice - Hall International
- Mondy, Wayne R., and Noe, Robert M. (1996). **Human Resource Management**. 6th ed. New Jersey : Prentice - Hall
- Steers, R.M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organization Commitment. **Administrative Science Quartely**. Vol. 22. No. 1. pp. 46-56
- Yamane, T. (1973). **Statistic : An Introduction Analysis**. 2nd ed. New York : Harper and Raw