

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของบุคลากร
กลุ่มสนับสนุนกลาง สภากาชาดไทย¹

FACTORS INFLUENCING ORGANIZATION COMMITMENT
OF CENTRAL SUPPORT STAFF, THE THAI RED CROSS SOCIETY

เทิดศักดิ์ ลัดกรุด²

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กลุ่มสนับสนุนกลาง สภากาชาดไทย 2) เพื่อศึกษาลักษณะงานของบุคลากร กลุ่มสนับสนุนกลาง สภากาชาดไทย ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร 3) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กลุ่มสนับสนุนกลาง สภากาชาดไทยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ เจ้าหน้าที่ประจำ ลูกจ้างประจำ สัญญาจ้าง (จ้างชั่วคราวทุกประเภท) ในกลุ่มตัวอย่างของกลุ่มสนับสนุนกลาง สภากาชาดไทย จำนวน 214 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ ความถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 2 ปัจจัยมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กลุ่มสนับสนุนกลาง สภากาชาดไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Abstract

This independent study had the following objectives: 1) to study the level of factors affecting organizational commitment among the central support staff at the Thai Red Cross Society. 2) to study the job characteristics to study the job characteristics of central 3) the job satisfaction of the central support staff at the Thai Red Cross Society. influencing organizational affiliation. The sample used for this study consists of 214 persons, including full-time staff, permanent employees, and contract workers (all types of temporary contracts) within the central support staff at the Thai Red Cross Society. This study was a questionnaire comprising 4 parts: respondent demographics, organizational commitment, job characteristics, and job satisfaction. The statistical analysis used to analyze the data were percentage,

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของบุคลากร กลุ่มสนับสนุนกลาง สภากาชาดไทย

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ คณะรัฐศาสตร์และคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The research found that both job characteristics and job satisfaction influencing organizational commitment of central support staff at the Thai Red Cross Society at the statistically significant level of 0.05.

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กร” มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร และมีความสัมพันธ์อย่างมากกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในองค์กร เพราะเมื่อเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูง จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความทุ่มเทแรงกายและแรงใจในการทำงาน ทำให้บุคลากรสามารถสร้างสรรค์ผลงานของตนเองได้เป็นอย่างดี เพื่อผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ แต่ในทางกลับกันนั้น หากบุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรน้อยลง จะทำให้มีอัตราการขาดงานสูงขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ขาดความจงรักภักดีต่อองค์กร รวมถึงการตัดสินใจลาออกจากองค์กร ซึ่งผลที่ตามมาองค์กรต้องเพิ่มการลงทุนกับการสรรหาพนักงานใหม่มาทดแทน ทั้งค่าใช้จ่ายในการสรรหาคัดเลือก และค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม และพัฒนาเพิ่มขึ้น

ลักษณะงาน (Job Description) ซึ่งเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคนที่ต้องปฏิบัติภายใต้กฎระเบียบในการทำงาน ที่สามารถปฏิบัติงานตามคุณลักษณะของงาน ได้อย่างเต็มความสามารถ และส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลที่จะทำให้เขาารู้สึกอยากทำงาน และมีผลที่ดี จะเป็นเสมือนรางวัลที่ให้กับตนเอง และถ้าหากผลงานที่ออกมาไม่ดี บุคคลนั้นก็จะพยายามมากขึ้นเพื่อหลีกเลี่ยงผลงานที่ไม่พึงพอใจ เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองจากคุณภาพผลงานที่ดี ซึ่งลักษณะงานที่มีความเป็นเอกลักษณ์ของงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (job satisfaction) เป็นความรู้สึกในทิศทางที่ดี ตลอดจนทัศนคติในเชิงบวกที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ โดยบุคลากรได้รับการตอบสนองที่ดีจากองค์กร ซึ่งจะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมถึงมีความสุขในการทำงานที่จะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นได้ และยังส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่วางไว้เป็นอย่างดีด้วย จะประกอบไปด้วย 5 มิติ คือ มิติที่ 1 ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน มิติที่ 2 ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา มิติที่ 3 ความพึงพอใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มิติที่ 4 ความพึงพอใจต่อผู้บริหาร และมิติที่ 5 ความพึงพอใจต่อองค์กร

จากสถานการณ์และปัญหาของอัตราการลาออกของบุคลากรสภาอากาศไทยในช่วงระยะเวลา 3 ปี ย้อนหลัง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2563 – 2565 มีอัตราการลาออกของบุคลากร ในปี 2563 คิดเป็น ร้อยละ 4.37 ปี 2564 คิดเป็นร้อยละ 3.49 และปี 2565 คิดเป็นร้อยละ 4.90 โดยหากจำแนกเป็นบุคลากรสายรักษาพยาบาล ปี 2563 คิดเป็นร้อยละ 3.84 และสายสนับสนุน มีอัตราการลาออก คิดเป็นร้อยละ 5.37 บุคลากรสายรักษาพยาบาล ปี 2564 คิดเป็นร้อยละ 3.18 และสายสนับสนุน มีอัตราการลาออก คิดเป็นร้อยละ 3.95 และบุคลากรสายรักษาพยาบาล ปี 2565 คิดเป็นร้อยละ 4.79 และสายสนับสนุน มีอัตราการลาออก คิดเป็นร้อยละ 5.48 จากข้อมูลการลาออกของบุคลากรย้อนหลัง 3 ปีดังกล่าว จะเห็นว่า อัตราการลาออกของบุคลากรสภาอากาศ มี

แนวโน้มเพิ่มขึ้น และจากการบริหารทรัพยากรบุคคลมีแนวทางในการรักษาบุคลากรของสภาวิชาชีพ ในการสร้างและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน โดยการบุคลากรส่งเข้าศึกษาอบรมหลักสูตรต่างๆ ทั้งหลักสูตรระยะสั้น และระยะยาว เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะความสามารถให้กับบุคลากรในด้านต่างๆ เช่น อบรมหลักสูตรเฉพาะทางในสายงานที่ตนเองที่ปฏิบัติงานอยู่ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และสามารถสืบทอดตำแหน่งในอนาคตได้ เป็นต้น และเพิ่มค่าตอบแทนในสายอาชีพเฉพาะทาง เช่น ตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ เป็นต้น เพื่อให้สามารถแข่งขันกับค่าตอบแทนในตลาดอีกด้วย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อลักษณะงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กลุ่มสนับสนุนกลาง สภาวิชาชีพไทย เพื่อรับรู้ข้อบกพร่องที่ส่งผลต่อลักษณะงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่จะนำมาพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความพึงพอใจของบุคลากรได้ตรงตามความต้องการ อันจะนำมาซึ่งความก้าวหน้าและความสำเร็จในสายงานอาชีพของตนเองที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทำให้องค์กรสามารถลดปัญหาการลาออก และการขาดงานของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ ตามที่ตั้งไว้ แต่ถ้าหากไม่มีการศึกษาลักษณะงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กลุ่มสนับสนุนกลาง สภาวิชาชีพไทย ก็จะไม่สามารถมองเห็นจุดบกพร่องในงาน และไม่สามารถปรับปรุงองค์กรให้มีความก้าวหน้าได้

คำถามในการวิจัย

1. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กลุ่มสนับสนุนกลาง สภาวิชาชีพไทย เป็นอย่างไร
2. ลักษณะงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กลุ่มสนับสนุนกลาง สภาวิชาชีพไทยหรือไม่
3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กลุ่มสนับสนุนกลาง สภาวิชาชีพไทยหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กลุ่มสนับสนุนกลาง สภาวิชาชีพไทย
- 2) เพื่อศึกษาลักษณะงานของบุคลากร กลุ่มสนับสนุนกลาง สภาวิชาชีพไทยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
- 3) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กลุ่มสนับสนุนกลาง สภาวิชาชีพไทยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานการวิจัย

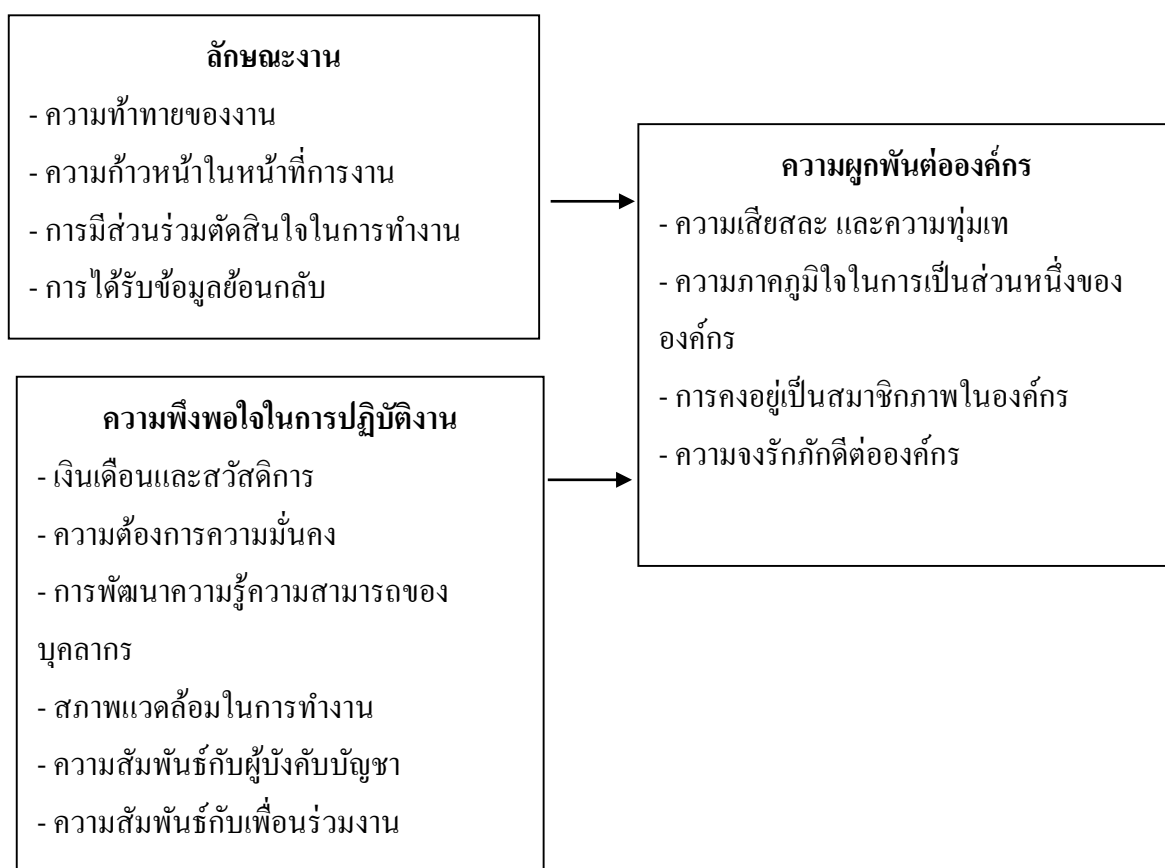
- 1) ปัจจัยลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
- 2) ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กลุ่มสนับสนุนกลาง สภากาชาดไทย ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. แนวความคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
2. แนวความคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน
3. แนวความคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
4. ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิษณุโลก
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบการวิจัย

กรอบการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กลุ่มสนับสนุนกลาง สภาวิชาชีพไทย มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ บุคลากร กลุ่มสนับสนุนกลาง สภาวิชาชีพไทย ทั้งหมดจำนวน 459 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากร กลุ่มสนับสนุนกลาง สภาวิชาชีพไทย คัดสรรโดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (1970) กำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ด้วยค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 เมื่อแทนค่าในสูตรของ Taro Yamane แล้วได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 214 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรต้น (independent variables) ได้แก่ ลักษณะงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม (dependent variables) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิด และสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้แบบทดสอบแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด ให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียว จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทการจ้าง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบสอบถามปลายปิด จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงาน เป็นแบบสอบถามปลายปิด จำนวน 21 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามปลายปิด จำนวน 33 ข้อ

สำหรับส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด (5) เห็นด้วยมาก (4) เห็นด้วยปานกลาง (3) เห็นด้วยน้อย (2) และเห็นด้วยน้อยที่สุด (1)

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กลุ่มสนับสนุนกลาง สภาวิชาชีพไทย จำนวน 214 คน จัดส่งแบบสอบถามด้วยแบบสอบถาม โดยเริ่มเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนพฤษภาคม จนได้ข้อมูลครบถ้วน

4.2 ผู้วิจัยรวบรวมและตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามหลังจากตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้ว จะลงรหัสข้อมูลให้เป็นตัวเลขทั้งหมดและประมวลผล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

5.1 วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

1) การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทการจ้าง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

2) การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นความผูกพันองค์กร ลักษณะงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ข้อคำถามเชิงบวก	ข้อคำถามเชิงลบ	
4.21 – 5.00	1.00 – 1.80	จัดอยู่ในกลุ่มระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	1.81 – 2.60	จัดอยู่ในกลุ่มระดับมาก
2.61 – 3.40	2.61 – 3.40	จัดอยู่ในกลุ่มระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	3.41 – 4.20	จัดอยู่ในกลุ่มระดับน้อย
1.00 – 1.80	4.21 – 5.00	จัดอยู่ในกลุ่มระดับน้อยที่สุด

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน ประกอบด้วย

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กลุ่มสนับสนุนกลาง สภาอากาศไทย โดยการทดสอบสมมติฐานด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) กรณีวิเคราะห์การถดถอยจากตัวแปรอิสระ 2 ตัว วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว กับตัวแปรตาม

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กลุ่มสนับสนุนกลาง สภาอากาศไทย สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 73.36 มีอายุตั้งแต่ 36 – 40 ปี ร้อยละ 16.36 สถานภาพสมรส ร้อยละ 44.86 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 63.55 เป็นเจ้าหน้าที่ประจำ ร้อยละ 85.05 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน อยู่ที่ 20,001 – 30,000 บาท ร้อยละ 37.85

2. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ ด้านความเสียสละและความทุ่มเท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ด้านการคงอยู่เป็นสมาชิกภาพในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ การได้รับข้อมูลย้อนกลับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ความท้าทายของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10

4. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 สภาพแวดล้อมในการทำงาน 3.61 การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ความต้องการความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และเงินเดือนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79

5. ผลการทดสอบสมมติฐานลักษณะงาน สรุปผลได้ว่า ปัจจัยลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร กลุ่มสนับสนุนกลาง สภาวิชาชีพไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ความท้าทายของงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ

6. ผลการทดสอบสมมติฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สรุปผลได้ว่า ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร กลุ่มสนับสนุนกลาง สภาวิชาชีพไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความต้องการความมั่นคง

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กลุ่มสนับสนุนกลาง สภาวิชาชีพไทย ตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ

1.1 ผู้บริหารควรแสวงหางานที่มีความท้าทายให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่ากับหน่วยงานและต่อตนเอง

1.2 ผู้บริหารควรกำหนดทิศทางการ Feedback ให้กับบุคลากรที่ชัดเจน และมีข้อมูลที่ต้องการเพื่อการพัฒนาได้ และเป็นประโยชน์ในการทำงาน

1.3 ผู้บริหารควรสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและมีความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

1.4 ผู้บริหารควรสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยต่อการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยเสริมสร้างผลงานที่มีประสิทธิผล และประสิทธิภาพ และทันต่อยุคสมัยมากยิ่งขึ้น

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป การศึกษาเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สภาวิชาชีพไทย เพื่อพัฒนาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานให้มีความเท่าเทียมกัน หรือ การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และแนวทางการพัฒนาคุณภาพการทำงานของบุคลากร สภาวิชาชีพไทย

บรรณานุกรม

- กาญจนา พันธุ์ศรีทุม. (2559). อิทธิพลของปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และ ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- คณากร สุขคันธรักษ์. (2560). อิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรที่มีต่อความตั้งใจอยู่กับ องค์กรผ่านความผูกพันของพนักงาน. วิทยานิพนธ์ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เจริญจิตร เสวตวานิชกุล. (2560). รูปแบบการสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อโรงงานประกอบรถยนต์ ในประเทศ. วิทยานิพนธ์ คุยฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- ชนิกานต์ กระแก้ว. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงาน ในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค : กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภค บริโภคแห่งหนึ่ง ในเขต กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์. (2556). อิทธิพลของคุณลักษณะงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจใน งาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธวัชชัย สร้อยสนธิ. (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร บริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริ่ง แอนด์คอนสตรัคชัน จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- ปิยะวัฒน์ เจริญศักดิ์. (2564) ความสุขและความผูกพันในการทำงานของฟรีแลนซ์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร. ค้นเมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม 2566, <https://repository.nida.ac.th/handle/662723737/5378>
- พงศวิศิษฐ์ สอนเฉลิม. (2562). อิทธิพลของคุณลักษณะของงานที่มีต่อคุณภาพการให้บริการยุคไปรษณีย์ 4.0 ของที่ทำการไปรษณีย์สาขาในเขตกรุงเทพมหานคร บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พฤกษ์พงศ์ สุขพฤกษ์. (2564). แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์สังกัดกองทัพบก เพื่ออนุรักษ์กำลังรบ. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, โรงเรียนเสนาธิการทหารบก
- พิชญา โรจนมงคล. (2561). ภาวะผู้นำกับความผูกพันองค์กรของพนักงานในกลุ่มเจเนอเรชันวาย กรณีศึกษา บริษัท A. วิทยานิพนธ์ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.

- พิชญากร โสภพิชญากุล. (2564). แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิผลขององค์กรเอกชนในประเทศไทย. คุศฎิณีพนธ์ ปรึชญาคุญฎิบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พิศโสภาทาวงศ์. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนต่าบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- รัศมิ อีสลาม. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา : พนักงานส่วนงานภาคพื้นดิน สายการบินไทยไลอ้อนแอร์. วิทยานิพนธ์ การจัดการมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รุ่งรวี ทรัพย์เกรียงไกร. (2564). ความขัดแย้งในการทำงาน และความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของบุคลากรในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ มหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ละไพโร โอวาททัศนีย์. (2557). ความพึงพอใจในการทำการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ลูกน้ำ เจนหัดพล. (2564). ความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วุฒิชัย โภคะชัย. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศุกพิชญ์ สุขโกเมศ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ดูแลคนพิการ. ค้นเมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม 2566, จาก <https://repository.nida.ac.th/handle/662723737/4496>
- สิทธิศักดิ์ ฉันทวโร. (2561). ปัจจัยการคงอยู่ในงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของอู่ทหารเรือพระจุลจอมเกล้า. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุดามาศ บุญวรรณ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน บุคลิกภาพแบบแสดงตัว ความเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง กับสุขภาวะทางจิตของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลปิยะเวท. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุภาพร นิมมวล. (2562). ปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรการศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในโรงเรียนเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

- โตมนัส สุภัญญา. (2564). อิทธิพลของจริยธรรมองค์กรที่มีต่อความทุ่มเทมีใจของพนักงานโรงแรม ในเขตพื้นที่ระยองเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์ การจัดการมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- โตมย์สิริ มุลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติ งานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่าม. วิทยานิพนธ์ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อัจฉราพร วงศ์พันธุ์. (2564). ความสุขในการทำงาน : เปรียบเทียบระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of Affective, continuance and normative commitment to the organization. **Journal of Psychology**, 63(1), 1-18.
- Angle, H. L. & Perry, J. L., Organizational commitment: Extension of concept to urban mass transit, (Irvine: University. Of California, 1981),14.
- Applewhite, P. B. (1965). **Organizational and behavior**. New York: Prentice Hall.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. **Administrative Science Quarterly**, 19(4), 533-546.
- Campbell, R. A. (1980). The Demand for Life Insurance: An Application of the Economics of Uncertainty. **The Journal of Finance**, 35(5), 1155-1172.
- Cross, D. (1973). The worker opinion survey: A measure of shop-floor satisfaction. **Occupational Psychology**, 47(1), 193-208.
- Crim, D., & Seijts, G. (2006). **What engages employees the most OR, The ten Cs of employee engagement**. Retrieved June 15, 2023, from <https://iveybusinessjournal.com/publication/what-engages-employees-the-most-or-the-ten-cs-of-employee-engagement/>
- Dunham, R. B., Grube, J. A., & Castañeda, M. B. (1994). Organizational commitment: The utility of an integrative definition. **Journal of Applied Psychology**, 79(3), 370–380.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (1981). **Behavior in organization** (7th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Hackman, & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. **Journal of Applied Psychology**, 60(2), 159–170.
- Hackman, & Oldham. (1980). **Work redesign**. Addison-Wesley: Reading Mass.
- Herzberg, F. (1959). **The motivation to work** (2nd ed.). New York: Wiley.

- Hewitt Associates. (2003). **Best employers in Asia research: The engagement model**. Retrieved June 13, 2023, from https://www.researchgate.net/publication/259862906_Best_Employer_Studies_A_Conceptual_Model_from_a_Literature_Review_and_a_Case_Study
- Kaliski, B. S. (2007). **Encyclopedia of business and finance** (2nd ed., Vol. 2). Detroit, MI: Thompson Gale.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dimmette (Ed.), **Handbook of industrial and organizational psychology** (pp. 1297-1349). Chicago: Rand McNally.
- Maslow, A. H. (1954). **Motivation and personality**. New York: Harper.
- McClelland, D. C. (1965). Toward a theory of motive acquisition. *American Psychologist*, 20, 321-333.
- Milton, C. R. (1981). **Human behavior in organization**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Miner, J. B. (1992). **Industrial-Organizational Psychology**. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Myers David. D. (1983). **Psychology**. Tokyo: Mcgraw-Hill International.
- Newstrom, J. W. and Davis, K., **Organizational Behavior**, (New York: McGraw-Hill, 1983), 98.
- Paul, E. (2017). **What is employee engagement?: Effective ways to improve employee engagement**. Retrieved April 22, 2023, from <https://www.emptrust.com/blog/employee-engagement-a-key-hr-strategy>
- Porter, L. W., & Steers, R. M. (1998). Organizational work and personal factors in employee turnover and absenteeism. **Psychological Bulletin**, 80(1), 151-173.
- Scarpello, V., & Campbell, J. P. (1983). Job satisfaction: Are all the parts there?. **Personnel Psychology**, 36(3), 577-600. New York: John Wiley & Sons.
- Smith, H. G. (1965). **Psychology of industrial behavior**. New York: McGraw-Hill.
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). **The measurement of satisfaction in work and retirement**. Chicago: Rand McNally.
- Spector, P. (1997). **Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences**. London: Sage.
- Strauss, G., & Sayles, L. R. (1980). **Personnel: The human problems of management**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall
- Vroom, V. H. (1970). **Management and motivation**. Maryland: Penguin Books.
- Werther, W. B., & Davis, K. (1993). **Human Resources and Personnel Management** (4th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Whitley, M. P., & Putzier, D. J. (1994). Measuring nurses' satisfaction with the quality of their work and work environment. **Journal of Nursing Care Quality**, 8(3), 42-51.