

ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การ
ของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร¹
Motivation Factor Affect Organizational Commitment
of Personnel The Secretariat of The House of Representatives.

วรรณศิริ ชมเชย²

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) คุณลักษณะปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร 3) แนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือในการวิจัยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง/กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 100 คนวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า

1. ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
2. ปัจจัยค้ำจุน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการและด้านนโยบายและการบริหารส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
3. แนวทางสร้างความผูกพัน คือ การเพิ่มการดำเนินงานเรื่องการยกระดับคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล โดยการวัดในเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลนำไปจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันและแผนเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ

คำสำคัญ : ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ความผูกพัน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ABSTRACT

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

The purpose of this research is to study 1) attribute Of motivation factor, support factor and organizational commitment of personnel The Secretariat of the House of Representatives 2) factor affect organizational commitment of personnel The Secretariat of the House of Representatives 3) guidelines for creating organizational commitment of personnel The Secretariat of the House of Representatives. This study is quantitative research. The research tools were questionnaires. The sample group used in research is 100 personnel The Secretariat of the House of Representatives. The data were analyzed descriptive statistics by using frequencies, percentage, mean, standard deviation and inferential statistics by using pearson correlation, multiple regression analysis. The results of the study found that:

1. Motivation factor were job description affect organizational commitment of personnel The Secretariat of the House of Representatives.
2. Support factor were compensation and benefits, policy and administration affect organizational commitment of personnel The Secretariat of the House of Representatives.
3. Guidelines for creating organizational commitment operational enhancement to enhance the quality of life of human resources This was done by qualitative measurements in order to obtain data for creating a well-being and organizational commitment plan.

Keywords : Motivation factor, Commitment, The Secretariat of the House of Representatives

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การสร้าง ความผูกพันในองค์กรจะส่งผลให้บุคลากรและงานเอื้อประโยชน์ต่อกันเพราะบุคลากรเป็นผู้สร้างงาน ในขณะที่งานเป็นสิ่งที่ใช้ควบคุมพฤติกรรมของบุคลากรให้สอดคล้องกันในการทำงานร่วมกัน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและประสิทธิผลโดยรวมขององค์กร ทั้งนี้ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถมากกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่ำ นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นองค์ประกอบสำคัญในการเพิ่มผลผลิต คุณภาพและผลการปฏิบัติงานในองค์กรเพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร Northcraft, G.B. & Neale, M.A.(2003, อ้างถึงใน ศรีสุนันท์, 2559, หน้า 3) และเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่ผู้บริหารต้องตระหนักความผูกพันต่อองค์กร (organization commitment) ซึ่งหมายถึง การที่สมาชิกยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ความเสียสละ ความจงรักภักดีต่อองค์กรและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งเป็นองค์การทางด้านนิติบัญญัติจึงให้ความสำคัญต่อการสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรภายในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร แต่เนื่องจากที่ผ่านมาบุคลากรบางกลุ่มได้ลาออกไปประกอบอาชีพอื่น ๆ และปัญหาสุขภาพ อีกทั้งยังมีการโอนย้ายกลุ่มงาน รับราชการในส่วนราชการอื่นสังกัดหน่วยงานอื่น หรือย้ายกลับภูมิลำเนา เป็นต้น เป็นการแสดงให้เห็นถึงปัญหาความผูกพันในองค์การของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ทำให้เกิดปัญหาบุคลากรมีจำนวนไม่เพียงพอตามอัตรากำลังของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในอนาคตสำนักพัฒนาบุคลากร (2563) พร้อมทั้งยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้กำหนดขึ้นเพื่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผล รวมทั้งเกิดความต่อเนื่องในการพัฒนาทุกมิติ ภายใต้แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2563 – 2565 และแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2561 – 2565) สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้ดำเนินการจัดทำแผนการสร้างความสุขและความพึงพอใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตทำงาน โดยให้มีคณะกรรมการเสริมสร้างความสุขและแผนเสริมสร้างความผูกพันของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรขึ้นตามคำสั่ง ที่ 86/2560 (ว 27) ลงวันที่ 20 กันยายน 2560

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้ต้องการศึกษาเพื่อที่จะค้นคว้าหาคำตอบของปัญหาในการวิจัยว่า ปัจจัยในด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรซึ่งผลดังกล่าวจะส่งผลให้คนและงานจะเอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน มีความสามารถตามที่ต้องการ บุคลากรและพนักงานมีความเชื่อในองค์การมีความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อให้เกิดสิ่งที่ดีขึ้น มีการพัฒนาอยู่เสมอและปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การนาน ๆ เกิดความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งเมื่อองค์การมีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพเหล่านี้เกิดขึ้นแล้ว ย่อมจะส่งผลให้องค์การสามารถบรรลุความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่วางไว้ต่อไป

คำถามในการวิจัย

ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและจะมีแนวทางในการพัฒนาปัจจัยเหล่านั้นได้อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะปัจจัยเชิงจิต ปัจจัยค้ำจุนและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
2. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
3. เพื่อหาแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

“ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบในการวิจัยดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีพฤติกรรมองค์การ
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในองค์การ
3. ข้อมูลการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. การสังเคราะห์ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
6. กรอบแนวคิดการวิจัย
7. สมมติฐานการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยจูงใจ

1. ด้านลักษณะงาน
2. ด้านความสำเร็จในงาน
3. ด้านการยอมรับนับถือ
4. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ปัจจัยค้ำจุน

1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
2. ด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชา
3. ด้านความสัมพันธ์กับ
เพื่อนร่วมงาน
4. ด้านการควบคุมดูแลของ
ผู้บังคับบัญชา
5. ด้านนโยบายและการบริหาร
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการ
ทำงาน

ที่มา : Herzberg (1959)

ตัวแปรตาม

ความผูกพันในองค์การของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

1. ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมาย
และค่านิยมขององค์การ
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม
เพื่อองค์การ
3. ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้
ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ

ที่มา : Steers (1977)

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่

1.1 ประชากรศึกษาประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 2,281 คน (ข้อมูลจากกลุ่มงานทะเบียนประวัติ และสถิติ สำนักงานบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เดือนกันยายน ปี 2563)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 2,281 คน ผู้วิจัยได้ศึกษาวิจัย โดยไม่สนใจหลักความน่าจะเป็นใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา จำนวน 100 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจ ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ส่วนที่ 3 ความผูกพันในองค์การเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open Ended) ตลอดจนผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาหาคุณภาพภาพของเครื่องมือได้แก่ 1) นำแบบสอบถามพบที่ปรึกษาและดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ 2) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาโดยหาค่าความสอดคล้องของวัตถุประสงค์กับข้อความ (Index of Item Objective Congruence: IOC) Rovinelli, R. J. & Hambleton, R. K. (1997) มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ความเชื่อมั่นแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) จำนวน 30 คน ได้ค่าคะแนนความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดอยู่ที่ 0.976

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) คือ เป็นข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถาม 2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) คือ เป็นข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลเอกสารต่างๆ (Document Research) อาทิ เช่น หนังสือตำราเอกสารวิชาการงานวิจัยและสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้อง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการแจกแบบสอบถามมาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมทางสถิติเพื่อหาค่าความสัมพันธ์

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนาที่ใช้บรรยายลักษณะทั่วไปของข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการหาค่าอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตารางภาพ และการบรรยายลักษณะข้อมูล

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์มีดังนี้

1. คุณลักษณะปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค้ำจุนและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า คุณลักษณะ ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยจิตใจด้านลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับความผูกพันในองค์กร ด้านความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับความผูกพันในองค์กร ด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับความผูกพันในองค์กร และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับความผูกพันในองค์กร ปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับความผูกพันในองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับความผูกพันในองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับความผูกพันในองค์กร ด้านการควบคุมดูแลของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับความผูกพันในองค์กร ด้านนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับความผูกพันในองค์กร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับความผูกพันในองค์กร

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	ความผูกพันในองค์กร		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	P-value	ระดับความสัมพันธ์
1. ปัจจัยจิตใจ			
1) ด้านลักษณะของงาน	0.703	0.000***	ปานกลาง
2) ด้านความสำเร็จในงาน	0.586	0.000***	ปานกลาง
3) ด้านการยอมรับนับถือ	0.601	0.000***	ปานกลาง
4) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	0.552	0.000***	ปานกลาง
2. ปัจจัยค้ำจุน			
1) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.682	0.000***	ปานกลาง
2) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.571	0.000***	ปานกลาง
3) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.545	0.000***	ปานกลาง
4) ด้านการควบคุมดูแลของผู้บังคับบัญชา	0.578	0.000***	ปานกลาง
5) ด้านนโยบายและการบริหาร	0.710	0.000***	ปานกลาง
6) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.577	0.000***	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	0.611	0.000***	ปานกลาง

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*P <0.05, **P <0.01, ***P <0.001

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ ตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จากตัวแปรพยากรณ์ ทั้ง 10 ตัว พบว่า มีตัวแปรเพียง 3 ตัว ได้แก่ ปัจจัยเชิงใจ 1) ด้านลักษณะงาน ปัจจัยค่าจูน 1) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และ 2) ด้านนโยบายและการบริหาร ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้ร้อยละ 81.8 ($R^2 = 0.818$) ส่วนตัวแปร ปัจจัยเชิงใจ 1) ด้านความสำเร็จในงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ และ 3) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยค่าจูน 1) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 2) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 3) ด้านการควบคุมดูแลของผู้บังคับบัญชา และ 4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร แสดงได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุของปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตัวแปร	b	SE	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	0.618	0.291		2.127	0.036
1. ปัจจัยเชิงใจ					
1) ด้านลักษณะของงาน	0.374	0.103	0.347	3.630	0.000***
2) ด้านความสำเร็จในงาน	-0.090	0.118	-0.094	-0.766	0.446
3) ด้านการยอมรับนับถือ	0.169	0.109	0.178	1.552	0.124
4) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	-0.162	0.094	-0.209	-1.733	0.087
2. ปัจจัยค่าจูน					
1) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.175	0.081	0.233	2.148	0.034*
2) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.015	0.092	0.020	0.162	0.872
3) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.062	0.077	0.071	0.806	0.422
4) ด้านการควบคุมดูแลของผู้บังคับบัญชา	-0.027	0.089	-0.038	-0.301	0.764
5) ด้านนโยบายและการบริหาร	0.324	0.095	0.379	3.429	0.001***
6) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.040	0.075	0.055	0.537	0.593
$R=0.818$, $R^2=0.669$, Adj. $R^2=0.631$, $SEE=0.33841$, $F=17.951$, $Sig.=0.000$					

จากตารางที่ 2 สมการพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจากปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร

จากข้อมูลดังกล่าวสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ คือ

สมการในรูปแบบคะแนนดิบ

ความผูกพันในองค์การ = $0.618 + 0.374$ ด้านลักษณะงาน + 0.175 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ + 0.324 ด้านนโยบายและการบริหาร

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$Z_{\text{ความผูกพันในองค์การ}} = 0.347$ ด้านลักษณะงาน + 0.233 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ + 0.379 ด้านนโยบายและการบริหาร

จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานข้างต้น สามารถแปลความหมายได้ดังนี้

1. ถ้าตัวแปรด้านลักษณะงาน มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความผูกพันในองค์การเพิ่มขึ้น 0.374 หน่วยโดยให้ตัวแปรอื่น ๆ มีค่าคงที่
2. ถ้าตัวแปรด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความผูกพันในองค์การ เพิ่มขึ้น 0.175 หน่วย โดยให้ตัวแปรอื่น ๆ มีค่าคงที่
3. ถ้าตัวแปรด้านนโยบายและการบริหาร มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความผูกพันในองค์การ เพิ่มขึ้น 0.324 หน่วย โดยให้ตัวแปรอื่น ๆ มีค่าคงที่

3. แนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

จากผลการศึกษา ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร แนวทางพัฒนาปัจจัยเหล่านั้นดำเนินการได้ดังนี้

3.1 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สร้างกิจกรรมภายในหน่วยงานเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและพัฒนาทัศนคติที่ทำงานเพื่อประโยชน์ของบุคลากร สร้างกิจกรรมทางสังคมในโอกาสสำคัญ เช่น กิจกรรมวันสำคัญสร้างคุณธรรมและจริยธรรม และกิจกรรมด้านกีฬาเพื่อกระชับความสัมพันธ์

3.2 ด้านลักษณะของงาน มอบหมายงานให้ตรงกับหน้าที่และลักษณะงานที่ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่จริง

3.3 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ปรับปรุงค่าตอบแทน เพิ่มการดูแลเรื่องสวัสดิการของบุคลากร เช่น ที่พักอาศัย, รถรับ – ส่ง เจ้าหน้าที่ในสำนักงานฯ เพิ่มนโยบายอัตราร้อยละที่ใช้ในการคำนวณเงินเดือน และค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่

3.4 ด้านนโยบายและการบริหาร สร้างการมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นของบุคลากรภายในสำนักงานฯ มีธรรมาภิบาลในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีมาตรการให้บุคลากรรู้สึกนึกคิดในหน้าที่ของตนเองและมีบทลงโทษที่ชัดเจนหากบุคลากรนั้นหย่อนความรับผิดชอบในหน้าที่

3.5 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้เกียรติซึ่งกันและกัน

3.6 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ให้ความสำคัญและให้โอกาสสายงานกับทุกคนที่อยู่ในเกณฑ์การประเมิน

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยขออภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

1. คุณลักษณะปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการควบคุมดูแลของผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลระดับปานกลางทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน การวิเคราะห์ผลในภาพรวมพบว่า ปัจจัยทั้งหมดมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางเชิงบวก นั้นหมายความว่า ปัจจัยทุกปัจจัย ควรได้รับการสนับสนุนเพิ่มมากขึ้นและควรมีการพัฒนาเพิ่มขึ้นในแต่ละด้าน

2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ ตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จากตัวแปรพยากรณ์ ทั้ง 10 ตัว พบว่า มีตัวแปรเพียง 3 ตัว ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ 1) ด้านลักษณะงาน ปัจจัยค้ำจุน 1) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และ 2) ด้านนโยบายและการบริหาร ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันในองค์การของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้ร้อยละ 81.8 (R Square = 0.818) ส่วนตัวแปร ปัจจัยจูงใจ 1) ด้านความสำเร็จในงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ และ 3) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยค้ำจุน 1) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 2) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 3) ด้านการควบคุมดูแลของผู้บังคับบัญชา และ 4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรอภิปรายรายด้านได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงาน เกิดจากความเกี่ยวข้องกันในการปฏิบัติงานเนื่องมาจากลักษณะของการปฏิบัติงานแต่ละสำนักฯ ในหน่วยงานสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบแตกต่างกันออกไปตามกลุ่มงานซึ่งบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรในกลุ่มงานจะปฏิบัติงานร่วมกันตามตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบของงานแต่ละสำนักฯควบคู่กันไปดังนั้นบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจึงต้องปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วรอบคอบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล บุคลากรแต่ละตำแหน่งประจำสำนักฯ จึงจำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถความคิดริเริ่มที่ทันสมัยรวมถึงทักษะความชำนาญและประสบการณ์เฉพาะมา

ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสราวุธ โภชนะสมบัติ (2559, บทคัดย่อ) กล่าวไว้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันในองค์การ

2.2 ปัจจัยค้ำจุน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ แนวทางเรื่องค่าตอบแทนของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรบุคลากรประเภทข้าราชการจะมีสิทธิ์ได้รับเงินค่าตอบแทนแต่ละตำแหน่งงานตามหน้าที่โดยจะต้องผ่านการประเมินจากผู้บังคับบัญชาในแบบแสดงผลการปฏิบัติราชการสำหรับการได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษและต้องมีระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ราชการไม่น้อยกว่าสามในสี่และการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานเมื่อปฏิบัติงานแล้วองค์กรควรจะต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดของแต่ละงานเอาไว้เพื่อสะดวกในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อนำไปจ่ายค่าตอบแทน รวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานให้เหมาะสมการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเป็นธรรมเป็นที่พอใจของบุคลากร นอกจากนี้ยังรวมถึงรางวัลที่ให้กับบุคลากรที่เป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่างๆขององค์กรหรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่งซึ่งบุคลากรได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจ้าง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย (Two – factory theory) ที่กล่าวไว้ว่าปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance of Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่สกัดกั้นไม่ให้บุคลากรเกิดความไม่พอใจแต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่ต้องได้รับการสนองตอบ เพราะถ้าไม่มีให้หรือให้ไม่เพียงพอจะทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน (Compensations) และสวัสดิการ (Walfaes)

2.3 ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นองค์การดำเนินนิติบัญญัติจึงต้องมีนโยบายและการบริหารจัดการโดยมีระบบที่ทันสมัยและมีขีดสมรรถนะเพื่อสนับสนุนงานของสถาบันนิติบัญญัติรวมถึงสำนักงานมีแผนปฏิบัติการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรพ.ศ. 2563 – 2565 มีความชัดเจนและบุคลากรสามารถนำไปปฏิบัติได้โดยมีแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2563 ที่ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรให้มุ่งเน้นการปฏิรูปองค์กรและยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ มีธรรมาภิบาลและความผาสุกในการปฏิบัติงานและคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภาได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2561 – 2565) โดยให้มุ่งเน้นการบริหารจัดการบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามหลักธรรมาภิบาลให้เป็นคนดีคนเก่งและมีคุณภาพชีวิตที่ดีควบคู่กับหลักคุณธรรมและสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนามาปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างแท้จริง และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรได้ ซึ่งเป็นไปตามกรอบทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพให้สามารถปฏิบัติงานสนับสนุนภารกิจของฝ่ายนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพจนเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือไว้วางใจได้

ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย (Two – factory theory) ที่กล่าวไว้ว่า ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance of Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเป็นเพียงสิ่งที่สกัดกั้นไม่ให้บุคลากรเกิดความไม่พอใจ แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นต้องได้รับการสนองตอบ เพราะถ้าไม่มีให้หรือให้ไม่เพียงพอจะทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration)

3. แนวทางการพัฒนาความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ควรดำเนินการในด้านพัฒนาศักยภาพบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สำนักพัฒนาบุคลากร (2563, หน้า 22) การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานฯ ได้กำหนดแนวทางการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ไว้เป็นประเด็น ดังต่อไปนี้

3.1 การกำหนดเป้าหมายแต่ละโครงการมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อนกัน โดยมีการกำหนดแยกเป็นแต่ละสายงานแต่ละหน่วยงานโดยคำนึงถึงวันปฏิบัติราชการไม่ให้กระทบต่อการปฏิบัติงานและการซ้ำซ้อนกัน มีมาตรฐานการประกันคุณภาพการฝึกอบรมเป็นเกณฑ์ในการควบคุมอีกชั้นหนึ่งเน้นการพัฒนาเพื่อให้เป็นมืออาชีพในสายงานบนพื้นฐานของสมรรถนะจึงมีการแบ่งการจัดกลุ่มการพัฒนาเป็นสายงานหรือหน่วยงานทำให้ไม่มีความซ้ำซ้อนในการจัดกิจกรรมในการพัฒนาและสามารถพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพตามมาตรฐาน

3.2 โครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมเป็นโครงการที่จัดขึ้นเพื่อรองรับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2561 - 2565) และตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรมีรูปแบบและกิจกรรมที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรพ.ศ. 2563 - 2565 และยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2561 - 2565) ซึ่งมุ่งเน้น “การเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาลและความผาสุกในการปฏิบัติงานเป็นคนดีคนเก่งและมีคุณภาพชีวิตที่ดี” การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรสำหรับปีงบประมาณพ.ศ. 2563 จึงมุ่งเน้นการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญมีศักยภาพสูงควบคู่กับความมีคุณธรรมและจริยธรรม สำนักพัฒนาบุคลากรได้กำหนดกิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินงานกรอบระยะเวลาในดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้บรรลุผลตามที่ได้กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2563 โดยได้บูรณาการโครงการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานอื่นๆแผนปฏิบัติการสำนักพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2563

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ และความชำนาญของบุคลากร ในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรแต่ละคน และพิจารณามอบหมายงานให้ปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม
2. ควรจัดทำกิจกรรมที่ส่งเสริมความรักความผูกพันต่อองค์กร เช่น การประกวดหน่วยงานดีเด่น หรือบุคลากรดีเด่น ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองและองค์กรให้ดีขึ้น เมื่อบุคลากรได้รับการยอมรับ การชมเชย ย่อมทำให้บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ส่งผลให้บุคลากรรู้สึกเต็มใจที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป
3. ควรเพิ่มการดูแลในเรื่องของสวัสดิการเพื่อเอื้อประโยชน์และความสะดวกให้กับบุคลากร ในอนาคตต่อไป
4. ผู้บังคับบัญชาควรใช้มาตรฐานเดียวกันในการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้ เพื่อไม่ให้เกิดความลำเอียงและเกิดความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน
5. ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีเกณฑ์ทุกคน มีโอกาสก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติงาน โดยการเปิดสอบภายในสำนักงานฯ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรควรมีการกำหนดนโยบายในด้านการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจนและเหมาะสม
2. ผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรควรมีการวางแผนการพัฒนาบุคลากร และควรกำหนดการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนมีความแน่นอนในทางปฏิบัติ
3. ผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรควรมีการกำหนดนโยบาย โดยมุ่งเน้นการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เพื่อโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ
4. ผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรควรส่งเสริมปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านต่อไป แม้ว่าจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน
5. ผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรควรมีนโยบายอัตราร้อยละที่ใช้ในการคำนวณเงินเดือน และค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ในปัจจุบันของบุคลากร

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรจัดทำรายงานผลการดำเนินการโครงการ/กิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมีความสุขปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพื่อเสนอหัวหน้าส่วนราชการ

2. ควรเพิ่มกรอบอัตรากำลังบุคลากรให้มากขึ้นเพื่อรองรับงานและภารกิจงานในอนาคตที่จะเพิ่มขึ้น

3. ควรจัดทำโครงการด้านการพัฒนาชุมชนสำคัญบริเวณโดยรอบอาคารรัฐสภาแห่งใหม่ เพื่อปลูกจิตสำนึกแก่บุคลากรในการดำเนินงานเพื่อสังคมโดยรวมและสาธารณประโยชน์และเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาต่อประชาชน

4. ควรจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่งงาน เพื่อมีแนวทางในการปฏิบัติงานในแต่ละสายงานไปในทิศทางเดียวกัน

5. ควรเพิ่มการดำเนินงานเรื่องการยกระดับคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล โดยการวัดในเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลนำไปจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุกและแผนเสริมสร้างความผูกพันสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็น หากมีการใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลลักษณะอื่นเข้าร่วมด้วย เช่น การสัมภาษณ์ จะได้รับข้อมูลที่ครบถ้วนและชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2. ศึกษาถึงสาเหตุ ปัจจัย ผลกระทบ และแนวทางแก้ไขความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

3. การศึกษาครั้งต่อไปควรเพิ่มกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาให้สอดคล้องกับจำนวนประชากรทั้งหมดขององค์กร เพื่อให้ได้ผลที่ตรงกับความคิดเห็นของคนในองค์กรมากที่สุด และควรศึกษาปัจจัยในด้านอื่น ๆ และตัวแปรต่าง ๆ ที่อาจจะเป็นสาเหตุทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

4. ศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องของการสร้างแรงจูงใจและพฤติกรรมองค์กรเพื่อนำปัจจัยเหล่านี้มาปรับปรุงให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

5. ศึกษาและสำรวจหน่วยราชการที่คล้าย ๆ กัน เพื่อให้ทราบว่าปัจจัยใดบ้างนอกเหนือจากปัจจัยในการศึกษาครั้งนี้ที่ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเพื่อนำมาเปรียบเทียบเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ศรีสุนันท์ วัฒนา. (2559). ปัจจัยที่ผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท เอชจีเอสที (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- ศราวุธ โภชนะสมบัติ. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์. (ม.ป.ท. : ม.ป.พ.).
- สำนักพัฒนาบุคลากร. (2563). แผนปฏิบัติการพัฒนาของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563. ค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2563, จาก https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_parcy/more_news.php?cid=4529&filename=plan.
- Northcraft, G.B. & Neale, M.A. (2003). **Organization behavior : A management Challenge.(2nd ed.)**. New York The Dryder Press.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). **The Motivation to work**. New York: John Wiley and Sons.
- Rovinelli, R. J. & Hambleton, R. K. (1997). **On the Use of Content Specialists in the Assessment of Criterion Referenced Test Item Validity**. Dutch Journal of Education Research, 2, 49-60.
- Steers, R.M. 1977. "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment." Administrative Science Quarterly. 22(March 1977) : 46-56.