

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร
องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน)*
**Factors affecting the organizational commitment of personnel,
Greenhouse Gas Management Organization (Public Organization)**

เก็จจรัส มีมั่งธรรม**

Ketcharat Meemungthum

6614832009@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร (2) แนวทางการสร้างความผูกพันของบุคลากร ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านแบบสอบถามออนไลน์ด้วยระบบ Google Forms จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 92 คน ซึ่งประกอบด้วยเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของหน่วยงาน โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร ได้แก่ ปัจจัยค่าจ้าง ซึ่งมีอิทธิพลสูงสุดในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านค่าตอบแทน และปัจจัยแรงจูงใจ ซึ่งมีอิทธิพลสูงสุดในด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน แนวทางการสร้างความผูกพันของบุคลากร ได้แก่ การสื่อสารเป้าหมายทิศทางขององค์กรอย่างชัดเจน การพัฒนาทักษะความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการให้การยอมรับหรือคำชมเชยในการปฏิบัติงาน ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การในระยะยาวอย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์การ ; ปัจจัยแรงจูงใจ ; ปัจจัยค่าจ้าง

Keywords: Organizational Commitment ; Motivational Factors ; Hygiene Factors

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน)

**นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

ปัจจุบันที่องค์กรต้องเผชิญกับความท้าทายจากสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและการแข่งขันที่ทวีความรุนแรงขึ้น การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันอย่างต่อเนื่องจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่อการอยู่รอดและความสำเร็จในระยะยาวขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หนึ่งในองค์ประกอบสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลกระทบอย่างลึกซึ้งต่อความสำเร็จขององค์กร คือ ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ซึ่งหมายถึงความรู้สึกสมัครใจ ความมุ่งมั่น และความตั้งใจของบุคลากรที่จะทำงานร่วมกับองค์กรอย่างเต็มที่และต่อเนื่องในระยะยาว บุคลากรที่มีความผูกพันในระดับสูงมักแสดงออกถึงผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ มีความพึงพอใจในการทำงานสูง และมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน ซึ่งช่วยลดอัตราการลาออกและสร้างเสถียรภาพให้กับกำลังคน ในทางตรงกันข้าม การขาดความผูกพันของบุคลากรสามารถนำไปสู่ปัญหาเรื้อรัง เช่น อัตราการลาออกที่สูง การขาดงานบ่อยครั้ง และประสิทธิภาพในการทำงานที่ลดลง ซึ่งล้วนส่งผลกระทบโดยตรงต่อความมั่นคง การเติบโต และความสามารถในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรในระยะยาว

องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน) หรือ อบก. ซึ่งดำเนินงานภายใต้การกำกับดูแลของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีบทบาทสำคัญและเป็นแกนหลักในการขับเคลื่อนนโยบายด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของประเทศไทย อบก. มีวัตถุประสงค์หลักในการพัฒนาและส่งเสริมโครงการลดและดูดซับก๊าซเรือนกระจก รวมถึงตลาดซื้อขายปริมาณก๊าซเรือนกระจก อีกทั้งยังรับผิดชอบในการอนุญาตให้ใช้เครื่องหมายรับรอง การขึ้นทะเบียนผู้ประเมินภายนอกสำหรับโครงการภาคสมัครใจ การให้คำรับรองและขึ้นทะเบียนโครงการต่าง ๆ นอกจากนี้ อบก. ยังทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสถานการณ์และผลการดำเนินงานด้านก๊าซเรือนกระจก สนับสนุนการประเมินผลการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและผลกระทบที่เกิดขึ้น ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ ตลอดจนให้คำแนะนำแก่หน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนเกี่ยวกับการจัดการก๊าซเรือนกระจก รวมถึงการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ความรู้ด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนเป็นภารกิจที่ซับซ้อนและต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างสูง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน)
2. เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน)

สมมุติฐานการวิจัย

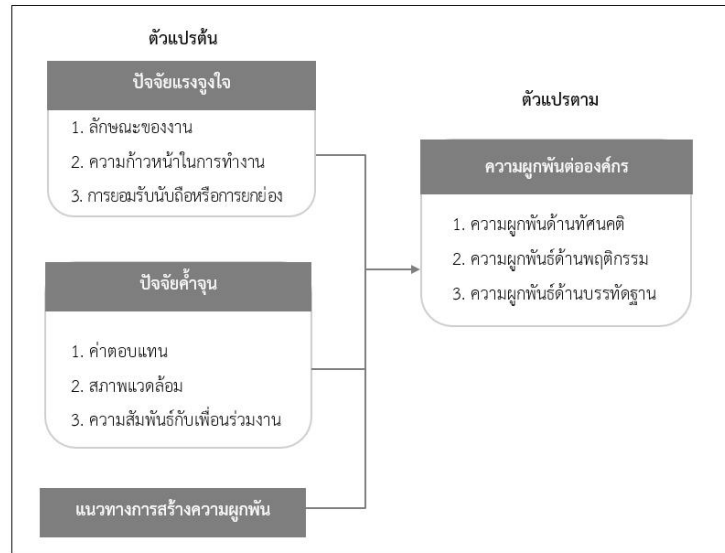
สมมุติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือหรือการยกย่อง มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

สมมุติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการค่าจ้างด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

สมมุติฐานที่ 3 แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

กรอบแนวคิดของการวิจัย

แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยคำจุน ของ Herzberg 1891 (อ้างถึงใน กัญญลักษณ์ นิลพิสิษฐ์, หน้า 19-21) มาเป็นกรอบในการกำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และ นำแนวคิดทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร ของ Allen & Meyer 1990 (อ้างถึงใน ชรินทร์ทิพย์ ศรีรากาญจน์, 2561, หน้า 15-16) มากำหนดเป็นกรอบการวิจัย ดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถามออนไลน์ ด้วยระบบ Google Forms จากบุคลากรในหน่วยงานดังกล่าว และดำเนินการศึกษาตามกระบวนการวิจัยที่เป็นระบบ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยฉบับนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน) จำนวน 92 คน เป็นประชากรในการศึกษา ซึ่งได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยอ้างอิงสูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อน 5% โดยกลุ่มตัวอย่างได้รับการสุ่มอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เป็นตัวแทนที่เหมาะสมของประชากรทั้งหมด ทั้งนี้ จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้มีความเหมาะสมตามหลักวิชาการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลผ่านแบบสอบถามแบบปลายปิด จัดทำในรูปแบบออนไลน์ผ่าน Google Forms กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ และลูกจ้าง ซึ่งคำนวณจากสูตรของทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% เครื่องมือวิจัยมีทั้งหมด 37 ข้อ แบ่งเป็น 5 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยคำจุน ความผูกพันต่อองค์กร และแนวทางการสร้างความผูกพัน โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ ทั้งนี้ เพื่อวิเคราะห์และประเมินระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม โดยนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ซึ่งไม่รวมอยู่ในกลุ่มตัวอย่างหลัก เพื่อประเมินความชัดเจนของคำถาม ลำดับของข้อคำถาม และความเข้าใจของผู้ตอบ จากการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.94 หรือคิดเป็น 94% แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือได้ในระดับสูง และมีความเหมาะสมสำหรับนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจริงในภาคสนาม ผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามฉบับที่ผ่านการปรับปรุงไปใช้ในการศึกษาต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ มีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือหลัก โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ขององค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน) จำนวน 92 คน ซึ่งผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ผ่านระบบ Google Forms และดำเนินการเผยแพร่แบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง เมื่อสิ้นสุดกระบวนการเก็บข้อมูล พบว่าได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 92 ชุด และแบบสอบถามทั้งหมด มีความสมบูรณ์ครบถ้วน สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลที่ได้เข้าสู่กระบวนการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

2. ในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านอื่น ปัจจัยด้านอื่น ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน) ตลอดจนการศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เอกสาร ตำรา วิทยานิพนธ์ รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ และวารสารจากหน่วยงานต่าง ๆ อาทิ ห้องสมุด หนังสือพิมพ์ รวมถึงการสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย และวิเคราะห์ผลการศึกษาให้มีความครบถ้วนและเป็นระบบยิ่งขึ้น

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 92 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง ร้อยละ 77.2 ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31–40 ปี ร้อยละ 50.0 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 57.6 สถานภาพในองค์กร ส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่ ร้อยละ 71.7 ส่วนใหญ่มีอายุงาน 1–5 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.3

ส่วนที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจ

ตารางที่ 1 ความถี่และร้อยละกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยแรงจูงใจ (n = 92)

แรงจูงใจ	ระดับแรงจูงใจ				
	5	4	3	2	1
ด้านลักษณะของงาน					
1.งานที่ทำมีความน่าสนใจและดึงดูดใจในการทำงาน	51 (55.43%)	32 (34.78%)	7 (7.60%)	2 (2.17%)	0 (0.00%)
2.งานที่ทำนปฏิบัติมีบทบาทสำคัญต่อประโยชน์ของส่วนรวม	60 (65.21%)	29 (31.52%)	2 (2.17%)	1 (1.08%)	0 (0.00%)

แรงจูงใจ	ระดับแรงจูงใจ				
	5	4	3	2	1
3.งานที่ทำสอดคล้องกับความรู้และทักษะที่มี	42 (45.65%)	37 (40.21%)	7 (7.06%)	3 (3.26%)	3 (3.26%)
4.งานที่ท่านทำเปิดโอกาสให้มีอิสระในการคิด ตัดสินใจ และวางแผนวิธีการทำงานด้วยตนเอง	34 (36.95%)	43 (46.73%)	12 (13.04%)	3 (3.26%)	0 (0.00%)
ความก้าวหน้าในการทำงาน					
1.โอกาสเพียงพอในการพัฒนาตนเอง	35 (38.04%)	43 (46.73%)	12 (13.04%)	1 (1.08%)	1 (1.08%)
2.ทักษะและความสามารถใหม่ในบทบาท	32 (34.78%)	52 (56.52%)	8 (8.69%)	0 (0.00%)	0 (0.00%)
3.กำลังพัฒนาและเรียนรู้ในบทบาทของตนเอง	42 (45.65%)	46 (50.00%)	3 (3.26%)	1 (1.08%)	0 (0.00%)
4.งานที่ท่านปฏิบัติมีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่	50 (54.34%)	33 (35.87%)	7 (7.60%)	2 (2.17%)	0 (0.00%)
การยอมรับนับถือหรือการยกย่อง					
1.การได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชาช่วยเพิ่มกำลังใจในการทำงาน	36 (39.13%)	41 (44.56%)	15 (16.30%)	0 (0.00%)	0 (0.00%)
2.รู้สึกพึงพอใจเมื่อได้รับรางวัลหรือประกาศเกียรติคุณจากองค์กร	44 (47.82%)	30 (32.60%)	14 (15.21%)	4 (4.34%)	0 (0.00%)
3.ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการได้รับการยอมรับในความสามารถกระตุ้นให้ข้าพเจ้าต้องการรักษามาตรฐานการทำงานไว้เสมอ	45 (48.91%)	38 (41.30%)	9 (9.78%)	0 (0.00%)	0 (0.00%)
4.รู้สึกมีความสุขเมื่อได้รับการยอมรับในความพยายามและความทุ่มเทของตนเอง	50 (54.34%)	31 (33.69%)	10 (10.87%)	1 (1.08%)	0 (0.00%)

ผลการวิเคราะห์ความถี่และร้อยละกลุ่มตัวอย่างตามปัจจัยแรงจูงใจ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านลักษณะของงาน ร้อยละ 65.21 ของกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าการปฏิบัติงานมีบทบาทสำคัญต่อประโยชน์ของส่วนรวม รองลงมาคือ งานที่ทำมีความน่าสนใจและดึงดูดใจ ร้อยละ 55.43 และงานที่เปิดโอกาสให้

มีอิสระในการคิด ตัดสินใจ และวางแผน ร้อยละ 46.73 ในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เห็นว่าได้รับโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ ร้อยละ 54.34 และกำลังพัฒนาและเรียนรู้ในบทบาทของตนเอง ร้อยละ 50.00 แสดงถึงการได้รับการส่งเสริมให้เติบโตในสายงานอย่างต่อเนื่อง การยอมรับนับถือหรือการยกย่อง กลุ่มตัวอย่างให้ ความสำคัญกับการได้รับการยอมรับในความพยายามและความทุ่มเท ร้อยละ 54.34 และรู้สึกว่าการได้รับการ ยอมรับในความสามารถช่วยกระตุ้นให้รักษามาตรฐานการทำงาน ร้อยละ 48.91

ส่วนที่ 3 ปัจจัยปัจจัยค่าจูน

ตารางที่ 2 ความถี่และร้อยละกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยค่าจูน (n = 92)

ปัจจัยค่าจูน	ระดับค่าจูน				
	5	4	3	2	1
คำตอบแทน					
1.คำตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความ ยากและความซับซ้อนของงานที่ปฏิบัติ	31 (33.69%)	35 (38.04%)	22 (23.91%)	3 (3.26%)	1 (1.08%)
2.คำตอบแทนที่ได้รับสอดคล้องกับผลงานที่ ข้าพเจ้าทำ	33 (35.87%)	33 (35.87%)	21 (22.82%)	4 (4.34%)	1 (1.08%)
3.คำตอบแทนที่ข้าพเจ้าได้รับมีความ สอดคล้องกับผลงานที่ข้าพเจ้าทำ	27 (29.34%)	41 (44.56%)	15 (16.30%)	7 (7.60%)	2 (2.17%)
4.ข้าพเจ้าเชื่อว่าคำตอบแทนที่ได้รับใน ปัจจุบันเป็นที่น่าพอใจเมื่อเปรียบเทียบกับ คำตอบแทนที่สามารถได้รับจากองค์กรอื่น	31 (33.69%)	36 (39.13%)	16 (17.39%)	7 (7.60%)	2 (2.17%)
สภาพแวดล้อม					
1.ข้าพเจ้าทำงานในสภาพแวดล้อมที่เอื้อ ต่อการปฏิบัติงาน เช่น สถานที่ทำงาน มีแสงและเสียงที่เหมาะสม	43 (46.73%)	38 (41.30%)	9 (9.78%)	2 (2.17%)	0 (0.00%)
2.หน่วยงานของข้าพเจ้ามีอุปกรณ์และ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	40 (43.47%)	42 (45.65%)	7 (7.60%)	0 (0.00%)	3 (3.26%)
3.ข้าพเจ้ามีเครื่องมือในการทำงาน ที่ทันสมัย สะดวก และง่ายต่อการใช้งาน	43 (46.73%)	33 (35.87%)	12 (13.04%)	1 (1.08%)	3 (3.26%)
4.สถานที่ทำงานของข้าพเจ้ามีการจัดแบ่ง พื้นที่ทำงานเป็นสัดส่วนอย่างเหมาะสม	47 (51.08%)	28 (30.43%)	15 (16.30%)	2 (2.17%)	0 (0.00%)

ปัจจัยคำจูน	ระดับคำจูน				
	5	4	3	2	1
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
1.ข้าพเจ้ารู้สึกว่ามีผู้บังคับบัญชาที่มีความเป็นกันเองและสามารถเข้าถึงได้ง่าย	40 (43.47%)	43 (46.73%)	7 (7.60%)	2 (2.17%)	0 (0.00%)
2.ข้าพเจ้าเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	59 (64.13%)	23 (25.00%)	9 (9.78%)	1 (1.08%)	0 (0.00%)
3.ข้าพเจ้าสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชาได้	43 (46.73%)	38 (41.30%)	7 (7.60%)	3 (3.26%)	1 (1.08%)
4.ข้าพเจ้าได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	50 (54.34%)	34 (36.95%)	6 (6.52%)	2 (2.17%)	0 (0.00%)

ผลการวิเคราะห์ความถี่และร้อยละกลุ่มตัวอย่างตามปัจจัยคำจูน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ในระดับมากที่สุดในทุกด้านของปัจจัยคำจูน โดยเฉพาะด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ได้แก่ การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 54.34 และการเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ร้อยละ 64.13 รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยเฉพาะสถานที่ทำงานมีการจัดแบ่งพื้นที่อย่างเหมาะสม ร้อยละ 51.08 และการมีเครื่องมือทันสมัย ร้อยละ 46.73 ส่วน ด้านค่าตอบแทน กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าได้รับค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับผลงาน และเป็นที่น่าสนใจเมื่อเทียบกับองค์กรอื่นในระดับมาก ร้อยละ 39.13

ส่วนที่ 4 ความผูกพันองค์กร

ตารางที่ 3 ความถี่และร้อยละกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความผูกพันองค์กร (n = 92)

ความผูกพันองค์กร	ระดับความผูกพันองค์กร				
	5	4	3	2	1
ความผูกพันด้านทัศนคติ					
1.ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจที่ได้บอกผู้อื่นว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้	44 (47.82%)	37 (40.21%)	9 (9.78%)	2 (2.17%)	0 (0.00%)
2.ข้าพเจ้าจะมีความสุขมากหากได้ทำงานในองค์กรนี้ตลอดระยะเวลาการทำงานของข้าพเจ้า	32 (34.78%)	30 (32.60%)	25 (27.17%)	2 (2.17%)	3 (3.26%)
3.ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการเป็นสถานที่ที่ข้าพเจ้าอยากทุ่มเทแรงกายและแรงใจในการทำงานให้	33 (35.87%)	36 (39.13%)	18 (19.56%)	5 (5.43%)	0 (0.00%)

ความผูกพันองค์กร	ระดับความผูกพันองค์กร				
	5	4	3	2	1
ความผูกพันด้านพฤติกรรม					
1.ข้าพเจ้ารู้สึกที่สามารถเป็นตัวของตัวเองได้อย่างเต็มที่เมื่ออยู่ในองค์กรนี้	36 (39.13%)	37 (40.21%)	18 (19.56%)	1 (1.08%)	0 (0.00%)
2.ข้าพเจ้ารู้สึกว่าองค์กรให้ความสำคัญและรับฟังความคิดเห็นของข้าพเจ้าอย่างเต็มที่	32 (34.78%)	33 (35.87%)	23 (25.00%)	3 (3.26%)	1 (1.08%)
3.ข้าพเจ้ามีความรู้สึกเชิงบวกอย่างมากต่อองค์กรนี้โดยรวม	32 (34.78%)	46 (50.00%)	12 (13.04%)	2 (2.17%)	0 (0.00%)
4.ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับและมีคุณค่าในฐานะพนักงานขององค์กรนี้	34 (36.95%)	37 (40.21%)	17 (18.47%)	4 (4.34%)	0 (0.00%)
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน					
1.ข้าพเจ้าคิดว่าการลาออกจากองค์กรในช่วงเวลานี้ไม่ใช่ทางเลือกที่ถูกต้อง	31 (33.69%)	23 (25.00%)	29 (31.52%)	5 (5.43%)	4 (4.34%)
2.ข้าพเจ้าคิดว่าเป็นหน้าที่ของข้าพเจ้าที่จะต้องช่วยให้องค์กรนี้ประสบความสำเร็จ	36 (39.13%)	37 (40.21%)	16 (17.39%)	2 (2.17%)	1 (1.08%)
3.ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนมีภาระผูกพันในการตอบแทนองค์กรที่ได้ดูแลข้าพเจ้ามา	26 (28.26%)	35 (38.04%)	22 (23.91%)	5 (5.43%)	4 (4.34%)

ผลการวิเคราะห์ความถี่และร้อยละกลุ่มตัวอย่างตามความผูกพันองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก โดยเฉพาะความผูกพันด้านทัศนคติ ความรู้สึกเชิงบวกต่อองค์กรโดยรวม ร้อยละ 50.00 รู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ร้อยละ 47.82 รองลงมาความผูกพันด้านพฤติกรรม รู้สึกได้รับการยอมรับในฐานะพนักงาน ร้อยละ 40.21 และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ความรู้สึกว่ามีภาระผูกพันในการตอบแทนองค์กร ร้อยละ 28.26 เห็นว่าการลาออกไม่ใช่ทางเลือกที่ถูกต้อง ร้อยละ 33.69

ส่วนที่ 5 แนวทางการสร้างความผูกพัน

ตารางที่ 4 ความถี่และร้อยละกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามแนวทางการสร้างความผูกพัน (n = 92)

แนวทางการสร้างความผูกพัน	ระดับแนวทางการสร้างความผูกพัน				
	5	4	3	2	1
แนวทางการสร้างความผูกพันของบุคลากร					

แนวทางการสร้างความผูกพัน	ระดับแนวทางการสร้างความผูกพัน				
	5	4	3	2	1
1.ข้าพเจ้าได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะและความก้าวหน้าในสายอาชีพ	34 (36.95%)	43 (46.73%)	11 (11.95%)	4 (4.34%)	0 (0.00%)
2.ข้าพเจ้าคิดว่าองค์กรมีการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับเป้าหมายและทิศทางขององค์กรอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ	40 (43.47%)	26 (28.26%)	22 (23.91%)	4 (4.34%)	0 (0.00%)
3.ข้าพเจ้าได้รับการยอมรับหรือคำชมเชยเมื่อปฏิบัติงานได้ดี	33 (35.87%)	39 (42.39%)	18 (19.56%)	2 (2.17%)	0 (0.00%)

ผลการวิเคราะห์ความถี่และร้อยละกลุ่มตัวอย่างตามแนวทางการสร้างความผูกพัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างแนวทางการสร้างความผูกพันอยู่ในระดับมาก การสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับเป้าหมายและทิศทางขององค์กรอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ ร้อยละ 43.47 รองลงมา คือ การได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ร้อยละ 36.95 และการได้รับการยอมรับหรือคำชมเชยเมื่อปฏิบัติงานได้ดี ร้อยละ 35.87

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจโดยรวม

ผลวิเคราะห์แรงจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1.ลักษณะของงาน	4.35	0.55	มากที่สุด
2.การยอมรับนับถือหรือการยกย่อง	4.31	0.64	มากที่สุด
3.ความก้าวหน้าในการทำงาน	4.19	0.78	มาก
รวมปัจจัยแรงจูงใจ	4.28	0.65	มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 4.28$ S.D. = 0.65 พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ด้านลักษณะของงาน $\bar{X} = 4.35$ S.D. = 0.55 รองลงมา ด้านการยอมรับนับถือหรือการยกย่อง $\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.64 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน $\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.78

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคำจูงโดยรวม

ผลวิเคราะห์ปัจจัยคำจูง	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.39	0.62	มากที่สุด
2.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.27	0.72	มากที่สุด
3.ด้านค่าตอบแทน	3.96	0.87	มาก
รวมปัจจัยคำจูง	4.20	0.73	มาก

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคำจูงโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 4.20$ S.D. = 0.73 พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน $\bar{X} = 4.39$ S.D. = 0.62 รองลงมา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน $\bar{X} = 4.27$ S.D. = 0.72 ด้านค่าตอบแทน $\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.87

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันองค์กรโดยรวม

ผลวิเคราะห์ความผูกพันองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1.ความผูกพันด้านพฤติกรรม	4.11	0.72	มาก
2.ความผูกพันด้านทัศนคติ	4.10	0.80	มาก
3.ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	3.90	0.87	มาก
รวมความผูกพันองค์กร	4.03	0.79	มาก

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 4.03$ S.D. = 0.79 พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ความผูกพันด้านพฤติกรรม $\bar{X} = 4.11$ S.D. = 0.72 รองลงมา ความผูกพันด้านทัศนคติ $\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.80 และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน $\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.87

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแนวทางการสร้างความผูกพันโดยรวม

ผลวิเคราะห์แนวทางการสร้างความผูกพัน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
รวมแนวทางการสร้างความผูกพัน	4.03	0.79	มาก

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแนวทางการสร้างความผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.79

ตารางที่ 9 ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ทดสอบสมมติฐาน	ปัจจัย	R	R square	F	Sig
ทดสอบสมมติฐานที่ 1	ปัจจัยแรงจูงใจ	0.80	0.65	22.42	0.00
ทดสอบสมมติฐานที่ 2	ปัจจัยค้ำจุน	0.80	0.75	36.19	0.00
ทดสอบสมมติฐานที่ 3	แนวทางการสร้างความผูกพันองค์กร	0.74	0.56	15.32	0.00

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยแรงจูงใจ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ (R) เท่ากับ 0.80 และค่า Square เท่ากับ 0.65 ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 65 ค่าสถิติ F เท่ากับ 22.42 และค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) เท่ากับ 0.00

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยค้ำจุน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ (R) เท่ากับ 0.80 และค่า R Square เท่ากับ 0.75 ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การได้ถึงร้อยละ 75 ค่าสถิติ F เท่ากับ 36.19 และระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) เท่ากับ 0.00

สมมติฐานที่ 3 แนวทางการสร้างความผูกพันส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ (R) เท่ากับ 0.74 และค่า R Square เท่ากับ 0.56 ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 56 ค่าสถิติ F เท่ากับ 15.32 และระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) เท่ากับ 0.00

ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ การหาความสัมพันธ์นัยสำคัญทางสถิติทุกสมมติฐาน ปัจจัยทั้งสามมีบทบาทสำคัญในการสร้างแนวความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การ โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด (1) ปัจจัยค้ำจุน (2) ปัจจัยแรงจูงใจ (3) แนวทางการสร้างความผูกพัน

อภิปรายผลการวิจัย

วัตถุประสงค์งานวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน)

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค่าจ้าง ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน) โดยเฉพาะในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยอยู่ในระดับมากที่สุด เห็นว่า ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองสามารถเข้าถึงง่าย มีการเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชาได้ และได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959) เกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง (Hygiene Factors) ที่ระบุว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การพบปะพูดคุย ความเป็นมิตร และการเรียนรู้ร่วมกันในกลุ่ม เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน และส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกัลย์จรรย์ เตชพัฒน์ (2566) ซึ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย โดยพบว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร โดยเฉพาะความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและการทำงานเป็นทีม มีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร เช่นเดียวกับ งานวิจัยของกรรณิการ์ บุญยัง (2564) ที่ศึกษาพนักงานราชการ กรมทางหลวง พบว่า สัมพันธภาพภายในองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความไว้วางใจ ความร่วมมือ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติธัช ชีววัฒนาพงศ์ (2566) ซึ่งศึกษามัคคุเทศก์ วิศวกรรมศาสตร์ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยพบว่า การทำงานเป็นกลุ่ม และความสามัคคีในทีม เป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรในระดับสูง

รองลงมาปัจจัยแรงจูงใจ ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน) ด้านลักษณะงาน เป็นปัจจัยอยู่ในระดับมากที่สุด เห็นว่า งานที่ปฏิบัติมีความน่าสนใจและดึงดูดใจ มีบทบาทสำคัญต่อประโยชน์ส่วนรวม สอดคล้องกับความรู้และทักษะของผู้ปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความคิด ตัดสินใจ และวางแผนวิธีการทำงานด้วยตนเองอย่างอิสระ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติธัช ชีววัฒนาพงศ์ (2566) ซึ่งศึกษามัคคุเทศก์ วิศวกรรมศาสตร์ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยชี้ให้เห็นว่า ด้านงานและอาชีพที่ตรงกับความสามารถ รวมถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นปัจจัยสำคัญที่เสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร โดยเฉพาะเมื่อบุคลากรรู้สึกว่าการงานมีความหมาย เชื่อมโยงกับเป้าหมายของตนเองและขององค์กร งานวิจัยของกัลย์จรรย์ เตชพัฒน์ (2566) ก็สะท้อนผลในทำนองเดียวกัน โดยระบุว่า ความก้าวหน้าในงาน และการพัฒนาศักยภาพ มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ซึ่งครอบคลุมถึงการปฏิบัติงานในบทบาทที่ทำหาย สอดคล้องกับความสามารถ และให้ความรู้สึกถึงการเติบโตในสายอาชีพ เช่นเดียวกับงานวิจัยของกรรณิการ์ บุญยัง (2564) พบว่าลักษณะของงานที่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และความถนัด ของพนักงานราชการ เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันในระยะยาว โดยเฉพาะเมื่อบุคลากรมีโอกาสแสดงศักยภาพและได้รับความไว้วางใจในการดำเนินงานอย่างอิสระ

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อยู่ในระดับมาก เห็นว่า ความผูกพันด้านพฤติกรรม บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรทั้งในแง่พฤติกรรมและความรู้สึกภายใน โดยมีความมั่นใจในการแสดงออกถึงตัวตนอย่างเต็มที่เมื่ออยู่ในองค์กร รู้สึกว่าได้รับการรับฟังและเห็นคุณค่าจากองค์กร มีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณิการ์ บุญยัง (2564) พบว่า ความมั่นคงในอาชีพ และลักษณะของงาน

ที่สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ส่งผลให้พนักงานราชการเกิดความผูกพันในเชิงจิตใจและพฤติกรรม โดยพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและความตั้งใจที่จะอยู่ร่วมกับองค์กรในระยะยาว

วัตถุประสงค์งานวิจัยข้อที่ 2 เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน)

ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการสร้างความผูกพันของบุคลากรขององค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เห็นว่า การสื่อสารเป้าหมายและทิศทางขององค์กรการ ยังได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะและความก้าวหน้าในสายอาชีพ รวมถึงได้รับการยอมรับหรือคำชมเชยเมื่อปฏิบัติงานได้ดี ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติธัช ชีววัฒนาพงศ์ (2566) ที่ศึกษาในกลุ่มบุคลากรด้านวิศวกรรมศาสตร์ กระบวนการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยระบุว่า การได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง และการวางเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพอย่างเป็นระบบ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างชัดเจน เช่นเดียวกับ งานวิจัยของกัลย์จรรย์ เทชพัฒนการ (2566) ซึ่งศึกษาพนักงานของธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย พบว่า ความผูกพันของพนักงานได้รับอิทธิพลจากปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน การยอมรับจากองค์กร และการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจและความภักดีต่อองค์กรผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Aon Hewitt (2012) ที่อธิบายว่า ความผูกพันของบุคลากรเป็นผลลัพธ์จากองค์ประกอบสำคัญหลายด้าน เช่น ระบบการบริหารจัดการบุคลากร บทบาทของผู้บริหาร และแนวทางการปฏิบัติขององค์กร ซึ่งล้วนมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะในบริบทของหน่วยงานภาครัฐที่ต้องการสร้างแรงจูงใจและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ เรวดี ทองรักษ์ (2566)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ควรนำไปใช้

ควรส่งเสริมการจัดหลักสูตรพัฒนาศักยภาพและวางเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะในสายงานเฉพาะด้าน องค์กรควรวางแผนการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและชัดเจน เพื่อให้บุคลากรสามารถเติบโตในสายอาชีพได้อย่างมั่นคง และรู้สึกถึงความมั่นใจในอนาคตของตนเองภายในองค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยแบบผสม โดยควรรวมการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้นเกี่ยวกับทัศนคติและความรู้สึกของบุคลากร
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร ระหว่างกลุ่ม ตำแหน่งงาน ช่วงอายุงาน ที่แตกต่างกัน เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันมากขึ้นเพียงใดการเปรียบเทียบ ช่วยให้องค์กรสามารถออกแบบแนวทางส่งเสริมความผูกพันที่เหมาะสมกับลักษณะของแต่ละกลุ่มบุคลากรได้อย่างตรงจุด

เอกสารอ้างอิง

- กนันทลักษณ์ นิลพิสิษฐ์. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทห้างเซ็นทรัล ดีพาร์ทเม้นท์ส จำกัด. วิทยานิพนธ์วารสารศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กรรณิการ์ บุญยัง. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานราชการ กรณีศึกษากองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กัลย์จรรย์ เทชพัฒนากร. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กิตติธัช ชีววัฒนาพงศ์. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางด้านวิศวกรรมศาสตร์ กระบวนการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ขรินทร์ทิพย์ ธีรภาณุจัน. (2561). การศึกษาความสัมพันธ์ของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อความตั้งใจอยู่ในงาน โดยมีความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวเป็นตัวแปรกำกับของพนักงานในกลุ่มธุรกิจการค้าและเทคโนโลยี. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เฉลิมพล ศรีหงส์. (2567). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารแบบวิถีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- ปรีดี พันธุ์บงษ์. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในเทศบาลเมือง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2567). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารแบบวิถีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์ กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- เรวดี ทองรักษ์. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กองวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์น้ำ กรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.