การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี เขตกรุงเทพมหานคร

Perceived organizational support that affects engagement. To the organization of personnel of the Secretariat of the Prime Minister Bangkok area.

นางสาวจิตติมา เจริญผล

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี เขตกรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของบุคลากรสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี เขตกรุงเทพมหานคร (3) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี เขตกรุงเทพมหานคร (4) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (5) เพื่อศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี เขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 223 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี เขตกรุงเทพมหานคร (1) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 41 – 50 ปี มีสถานภาพโสด จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุการทำงาน 6 เดือน – 5 ปี (2) มีระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3) มีระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (4) โดยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศแตกต่างกัน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุระดับการศึกษา สถานภาพ อายุการทำงาน แตกต่างกัน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ไม่แตกต่างกัน (5) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการเห็นคุณค่าในการปฏิบัติงาน และด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : การรับรู้การสนับสนุน ความผูกพันต่อองค์การ สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี

ABSTRACT

There are 5 objectives in this research which are 1. To study personal and individual factors of each employee in the Secretariat of the Prime Minister. 2. To study perceptions that each employee perceives from the support from HR Department, Secretariat of the Prime Minister. 3. To study employee engagement in the Secretariat of the Prime Minister. 4. To compare each employee engagement to the Secretariat of the Prime Minister categorized by each employee individual factors. 5. To study perceptions that each employee perceives from the support from HR Department, Secretariat of the Prime Minister that contribute to employee engagement by using a questionnaire as a tool to collect data. The sample group is Personnel of the Secretariat of the Prime Minister, in total of 223 peoples. Statistics that is used in the analysis are frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation. t-value analysis One-way analysis of variance and multiple regression analysis

The results of the study show that personnel of the Secretariat of the Prime Minister (1) Most of the personel in the organization are female, aged between 41 - 50 year-old, single. and obtained bachelor's degree from various institutions Moreover, the target group has been working in the Secretariate of the Prime Minister between 6 months - 5 years (2) The level of perception toward the organization's support is at a moderate level (3) The level of employee engagement to the organization is at a high level (4) The study found that gender of each employee effect the levels of employee engagement to the organization. It is statistically significant at the .05 level. While personal factors such as age, education level, marital status, and duration of working experience do not differentiate levels of commitment to the organization. (5)Employee's perception toward organization's support , working environment, valuation of working career, and supports from supervisors effects employment engagement of personnel of the Secretariat of the Prime Minister, statistically significant at the .05 level.

Keywords: Perceived organizational support , engagement , Secretariat of the Prime Minister

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การรับรู้การสนับสนุนขององค์การในด้านต่าง ๆ ของบุคลากรเป็นเรื่องที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ถือเป็นส่วนหนึ่งในการผลักดันผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สูงขึ้น มีประสิทธิภาพ ตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์การ โดยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การนั้นบุคลากรจะมีความรู้สึกว่าองค์การมองเห็นคุณค่ามีความห่วงใยในความเป็นอยู่ ให้ความสำคัญและมอบโอกาส ทั้งในด้านของค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การสนับสนุนด้านทรัพยากรในการปฏิบัติงาน สวัสดิการ และสร้างค่านิยมองค์การให้เกิดการร่วมมืออันดี

กับองค์การ (Rhoades & Eisenberger , 2002) เพื่อลดอัตราการลาออก การโยกย้าย หรือภาวะสมองไหลของบุคลากร นอกจากนี้การลาออกของบุคลากรส่งผลกระทบโดยรวมให้กับองค์การทั้งในด้านภาระงานที่เพิ่มขึ้นกับบุคลากรที่ยังเหลืออยู่ และค่าใช้จ่ายในการสรรหาบุคลากรเพื่อมาทดแทนอัตราดังกล่าว

โดยสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีเป็นหน่วยงานขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี เป็นหน่วยงานที่มีเลขาธิการนายกรัฐมนตรีซึ่งเป็นข้าราชการการเมืองเป็นผู้บังคับบัญชาได้มีนโยบายที่เกี่ยวกับบุคลากรในยุทธศาสตร์ที่ 4 ว่าด้วยการสร้างบุคลากรและระบบงานที่เป็นเลิศ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในทุก ๆ ด้าน (สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี. 2567: เว็บไซต์) ในสภาวการณ์ปัจจุบัน ความเครียดนั้นอาจส่งผลให้ผู้คนในองค์การเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน ซึ่งภาวะดังกล่าวสามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคนที่ขาดสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เช่น ในผู้ที่มีอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการบริการ ต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ต้องแบกรับความเสี่ยง ความกดดัน ความคาดหวัง ทำให้มีทัศนคติในเชิงลบต่องานที่ปฏิบัติ นำไปสู่ภาวะหมดไฟในที่สุด และยังส่งผลต่อภาวะความอ่อนล้าทางอารมณ์ เป็นการเปลี่ยนแปลงด้านจิตใจที่เกิดจากความเครียดสะสมทั้งในเรื่องของงานและเรื่องส่วนตัวทำให้รู้สึกหมดไฟ มองตัวเองในแง่ลบ ไม่มีแรงจูงใจที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน รู้สึกห่างเหินจากเพื่อนร่วมงาน และไม่รู้สึกผูกพันกับสถานที่ทำงาน (โรงพยาบาลพญาไท 3.2567: เว็บไซต์) นำไปสู่การลาออกหรือขอโอนย้ายไปหน่วยงานอื่นมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นในแต่ละปี

จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาเรื่องการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเพื่อจะนำผลของการศึกษาครั้งนี้ไปเสนอผู้บริหารเพื่อสามารถนำข้อมูลจากการวิจัยไปใช้ในการวางแผนนโยบายในการพัฒนาเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สื่อสารให้บุคลากรมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การในรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อความมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นแนวทางในการลดอัตราการลาออก การโยกย้าย หรือภาวะสมองไหลของบุคลากรสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีต่อไป และเพื่อเป็นแนวทางในการลดอัตราการลาออก การโยกย้าย หรือภาวะสมองไหลของบุคลากรสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีต่อไป

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของบุคลากรสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี เขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี เขตกรุงเทพมหานคร

4. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

5. เพื่อศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี เขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานงานวิจัย

1. บุคลากรสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

2. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี เขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตงานวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ตัวแปร คือ (1) เพศ (2) อายุ (3) สถานภาพ (4) ระดับการศึกษา (5) อายุการทำงาน มุ่งศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ประกอบด้วย 6 ตัวแปร (1) ความยุติธรรม (2) ผลตอบแทนและสวัสดิการ (3) ความรู้และโอกาส (4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (5) การเห็นคุณค่าในการปฏิบัติงาน (6) การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ตามแนวคิดของ (Rhoades & Eisenberger, 2002)

1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี เขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 3 ตัวแปร (1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ (2) ความเกี่ยวพันกับองค์การ (3) ความจงรักภักดีต่อองค์การ ตามแนวคิดของ (Buchanan, 1974)

2. ขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษา สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี

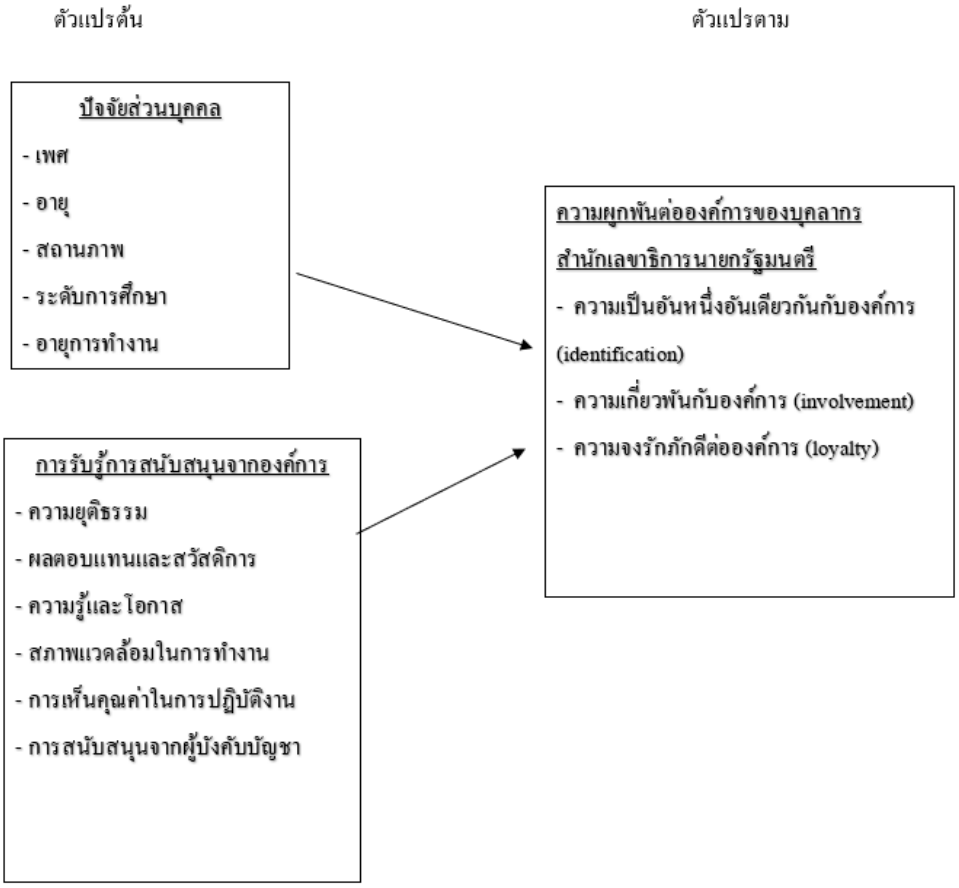
3. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1 ประชากรที่ใช้ศึกษาวิจัย คือ บุคลากรสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 503 คน (ฝ่ายบุคลากรสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ข้อมูล ณ วันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2567)

3.2 กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 223 คน ได้จากสูตรการคำนวณของกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่มีจำนวนจำกัดที่นับได้ (Finite Population) ใช้สูตรทาโร ยามาเน โดยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็นแบบแบ่งกลุ่ม (Stratified Sampling) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษา ระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ 2567 – พฤษภาคม 2567

กรอบแนวคิดของการวิจัย



แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ เป็นการรับรู้ของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการให้คุณค่าขององค์การที่ใส่ใจความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในองค์การ ซึ่งการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และการมีชีวิตที่ดีของบุคลากรในองค์การ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การส่งผลต่อความรู้สึกผูกมัด ยึดมั่น ส่งผลให้พนักงานช่วยองค์การไปถึงเป้าหมาย เกิดเป็นความผูกพันในองค์การ และพนักงานคาดหวังว่าการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นจะทำให้ได้รับรางวัลในอนาคต เช่น การส่งเสริมความก้าวหน้า การเลื่อนตำแหน่ง Rhodes และ Eisenberger (2002, อ้างถึงในทัศนา เจนวณิชสถาพร, 2553) ได้วิเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การพบว่ามีองค์ประกอบดังนี้ 1. ความยุติธรรม 2. ผลตอบแทนและสวัสดิการ 3. ความรู้และโอกาส 4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน 5. การเห็นคุณค่าในการปฏิบัติงาน และ 6. การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

Buchanan (1974 อ้างถึงใน ทัศนีย์ ตรีชิโนรส, 2556, หน้า 31) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การหมายถึง ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) กับองค์การมีความผูกพันทางจิตใจ มีความเชื่อ การยอมรับเป้าหมาย ความรู้สึกนึกคิดที่เกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติงานในองค์การ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ ปฏิบัติตนตามบทบาทและหน้าที่ของตนเองที่เกี่ยวข้องกับองค์การโดยใช้ความผูกพันเป็นหลัก มีองค์ประกอบดังนี้ คือ

1. ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ รู้สึกถึงความพอใจในการมีส่วนรวมในองค์การ และความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์การ ความกลมกลืน ความมีส่วนร่วมไปในทิศทางเดียวกันกับองค์การในด้านต่าง ๆ เช่น ร่วมแรงรวมใจทำตามวิสัยทัศน์ขององค์การ พร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถให้กับองค์การเพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ ไม่ลังเลที่ จะปฏิบัติตนให้เป็นไปตามค่านิยมขององค์การ รวมไปถึงการรักษาผลประโยชน์ขององค์การ

2. ความเกี่ยวพันกับองค์การ ในด้านความสัมพันธ์ สถานะที่แสดงความเชื่อมโยงระหว่างบุคลากรและองค์การในเรื่องงาน เรื่องส่วนตัว และเรื่องความรู้สึกที่สัมพันธ์กับองค์การ รวมไปถึงการพึงพาอาศัยกันระหว่างบุคลากรในองค์การ

3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ โดยพฤติกรรมซึ่งแสดงออกถึงความรู้สึกรักใคร่ในองค์การไม่อยากจากไป อยากคงอยู่และมีความรู้สึกภูมิใจ รู้สึกยกย่องเชิดชูองค์การ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สรพงศ์ ตุลยากรณ์ (2562) ที่ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพนักงานสายการเงินและสนับสนุนธุรกิจ บริษัท แสนสิริ จำกัด (มหาชน) และพบว่า อายุงานส่งผลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ โดย ผู้ที่อายุงานมากกว่ามีแนวโน้มการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมากกว่าผู้ที่อายุงานน้อยกว่า มีแนวโน้มพึงพอใจองค์การมากกว่าและแนวโน้มการลาออกต่ำกว่าผู้ที่มีอายุงานน้อยกว่า

ปรียาภา จาติกุล (2556) ที่ศึกษาเรื่องการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทพัฒนาซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความผูกพันทางบวกกับความผูกพันในงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยรวมทั้งหมด 4 ด้าน คือ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความรู้ในงานและโอกาสในการก้าวหน้า ด้านจิตอารมณ์ และด้านการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

รมิตา น่วมเกตุ (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร คุณลักษณะงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานประจำฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เซ็นทรัลรีเทลคอร์เปอเรชั่น จำกัด และพบว่าเพศหญิง มีการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร คุณลักษณะงาน และความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูง

มุทิตา คงกระพันธ์ (2554) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กร จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานตามบาทหน้าที่

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ได้จากการคำนวณของกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่มีจำนวนจำกัดที่นับได้ (Finite Population) โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน (Taro Yamane, 1973) ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 223 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยตัวแปรต้น ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ตัวแปร คือ 1. เพศ 2.อายุ 3. สถานภาพ 4. ระดับการศึกษา 5. อายุการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ประกอบด้วย 6 ตัวแปร 1. ความยุติธรรม 2. ผลตอบแทนและสวัสดิการ 3.ความรู้และโอกาส 4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน 5. การเห็นคุณค่าในการปฏิบัติงาน 6. การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ส่วนตัวแปรตามคือ ความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 3 ตัวแปร 1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ 2. ความเกี่ยวพันกับองค์การ 3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามโดยสร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดที่พัฒนาจากวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็นหลัก เนื้อหาของแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ส่วนที่ 2 เป็นส่วนที่เกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของบุคลากร ส่วนที่ 3 เป็นส่วนที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ผู้วิจัยได้ตรวจสอบดัชนีความเที่ยงตรงได้ค่า IOC = 0.99 แล้วนำไปทดสอบกับกลุ่มเป้าหมายที่คล้ายกลุ่มตัวอย่าง 30 ราย ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.978 แบบสอบถามนี้จึงมีความเหมาะสมในการใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ดังนี้ (1) ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการหาค่าความถี่ และร้อยละ (2) ข้อมูลการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วทดสอบสมมติฐานที่ 1 โดยใช้สถิติ t-test สำหรับตัวแปรเพศ และค่า F-test สำหรับตัวแปร อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 โดยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความถี่มากที่สุด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	หญิง	137	61.40
อายุ	41 - 50 ปี	71	31.84
สถานภาพ	โสด	94	42.20
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	115	51.57
อายุการทำงาน	6 เดือน – 5 ปี	68	30.50

จากตารางที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 137 คิดเป็นร้อยละ 61.40 มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 31.84 สถานภาพโสด จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 42.20 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 51.57 คน และมีอายุการทำงาน 6 เดือน – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.50

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของบุคลากรสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี เขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ	**ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ**		
	$\bar{X}$	**S.D.**	**การแปลผล**
1. ด้านความยุติธรรม	3.38	.76	ปานกลาง
2. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	3.26	.83	ปานกลาง
3. ด้านความรู้และโอกาส	3.34	.80	ปานกลาง
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.32	.82	ปานกลาง
5. ด้านการเห็นคุณค่าในการปฏิบัติงาน	3.43	.81	มาก
6. ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	3.37	.87	ปานกลาง
ภาพรวม	**3.35**	**.71**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 2 พบว่าระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของบุคลากรสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี เขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การเห็นคุณค่าในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือด้านความยุติธรรม ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ด้านความรู้และโอกาส ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี เขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์การ	**ระดับความผูกพันต่อองค์การ**		
	$\bar{X}$	**S.D.**	**การแปลผล**
1. ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ	3.54	.93	มาก
2. ด้านความเกี่ยวพันกับองค์การ	3.65	.91	มาก
3. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ	3.62	.92	มาก
ภาพรวม	**3.60**	**.87**	**มาก**

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี เขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์การ อยู่ในระดับเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความเกี่ยวพันกับองค์การ รองลงมาคือ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ

การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน จำนวน 2 ข้อ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 3 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน

ความผูกพันต่อองค์การ	เพศ	อายุ	สถานภาพ	ระดับการศึกษา	อายุการทำงาน
	Sig.	Sig.	Sig.	Sig.	Sig.
1.ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ	.024*	.426	.215	.209	.026*
2. ด้านความเกี่ยวพันกับองค์การ	.045*	.933	.205	.466	.093
3. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ	.000*	.555	.166	.175	.285
ภาพรวม	**.001***	**.681**	**.173**	**.268**	**.081**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านเพศ พบว่าในภาพรวมบุคลากรสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกันกับองค์การ ด้านความเกี่ยวพันกับองค์การ และด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ด้านอายุการทำงาน พบว่าในภาพรวมบุคลากรสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีระดับผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีระดับผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันจำนวน 1 ด้าน คือด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรโดยรวมของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของบุคลากรสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี เขตกรุงเทพมหานคร

Model	Unstandardlized Coefficients		Standardlized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	Vif
	B	Std. error	Beta				
ค่าคงที่	.077	.144		.535	.594		
1. ด้านความยุติธรรม	.094	.059	.081	1.580	.116	.420	2.378
2. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	.019	.064	.018	.297	.767	.302	3.315
3. ด้านความรู้และโอกาส	.129	.070	.119	1.841	.067	.266	3.753
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	.364	.065	.344	5.575	.000*	.290	3.444
5. ด้านการเห็นคุณค่าในการปฏิบัติงาน	.273	.064	.252	4.234	.000*	.311	3.215
6.ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	.169	.055	.168	3.078	.002*	.369	2.709

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี เขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรต้น การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การอธิบายความผันแปรของตัวแปรตามความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี เขตกรุงเทพมหานคร ได้ถูกต้องร้อยละ 76.2 (R^2= .762) และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้น การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การแต่ละด้าน กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร พบว่า ตัวแปรต้นการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการเห็นคุณค่าในการปฏิบัติงาน ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นตัวแปรต้น การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ด้านความยุติธรรม ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความรู้และโอกาส ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี เขตกรุงเทพมหานคร โดยตัวแปรต้นการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีอิทธิพลมากที่สุด ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านการเห็นคุณค่าในการปฏิบัติงาน และน้อยที่สุดคือ ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

อภิปรายผล

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ด้านเพศ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ ด้านความเกี่ยวพันกับองค์การ และด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รมิตา น่วมเกตุ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร คุณลักษณะงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานประจำฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เซ็นทรัลรีเทล คอร์เปอเรชั่น จำกัด และพบว่าเพศหญิง มีการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร คุณลักษณะงาน และความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูง

ด้านอายุการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรในด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรพงศ์ ตุลยากรณ์ (2562) ที่ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพนักงานสายการเงินและสนับสนุนธุรกิจ บริษัท แสนสิริ จำกัด (มหาชน) และพบว่า อายุงานส่งผลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การโดย ผู้ที่อายุงานมากกว่ามีแนวโน้มการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมากกว่าผู้ที่อายุงานน้อยกว่า มีแนวโน้มพึงพอใจองค์การมากกว่าและแนวโน้มการลาออกต่ำกว่าผู้ที่มีอายุงานน้อยกว่า

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี เขตกรุงเทพมหานคร

จากผลการวิจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี เขตกรุงเทพมหานคร จะเห็นได้ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการเห็นคุณค่าในการปฏิบัติงาน และด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน รองลงมาคือด้านการเห็นคุณค่าในการปฏิบัติงาน น้อยที่สุดคือ ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา แสดงให้เห็นว่า บุคลากรสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี รู้สึกว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานทำงานภายองค์การ เมื่อแยกเป็นรายข้อจะเห็นว่าข้อคำถามที่ว่าองค์การของท่านมีการจัดวางสิ่งของต่าง ๆ เป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นข้อที่ได้รับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เนื่องด้วยสาเหตุการจัดสรรพื้นที่ภายในสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีนั้นมีอาคารที่กำลังอยู่ระหว่างการปรับปรุงซ่อมแซมหลายหลัง ทำให้สิ่งของหรือเอกสารที่จะต้องเคลื่อนย้ายมีจำนวนมากส่งผลให้ห้องสำหรับจัดเก็บมีจำนวน ไม่เพียงพอจึงเป็นอุปสรรคในการเคลื่อนย้ายและการจัดเก็บ ให้เป็นระเบียบเรียบร้อย บุคลากรอาจจะเกิดความยากลำบากในการค้นหาสิ่งของสำหรับการปฏิบัติงาน หรือรวมไปถึงการเพิ่มแสงสว่างในห้องทำงานต่าง ๆ การจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ให้มีความพร้อมใช้งาน เพื่อตอบสนองภารกิจต่าง ๆ ที่บุคลากรได้รับมอบหมายก็เป็นเรื่องสำคัญในการทำงานที่บุคลากรเห็นว่าสำคัญเช่นกัน เนื่องจากลักษณะงานของสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีนั้น มีภารกิจเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการด้านการเมือง ด้านวิชาการ ด้านเลขานุการ ตลอดจนเป็นศูนย์ประสานการบริหารราชการของนายกรัฐมนตรี รองนายกรัฐมนตรี และรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี รวมทั้งข้าราชการการเมืองสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี จึงมีความจำเป็นที่ต้องใช้วัสดุอุปกรณ์ที่พร้อมใช้งานเพื่อให้ตอบสนองภารกิจด้านการอำนวยการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดต่าง ๆ ดังนี้

1) มุทิตา คงกระพันธ์ (2554) ที่กล่าวไว้ว่า การให้ความช่วยเหลือในด้านการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานให้มีความสะดวกพร้อมใช้งานและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นประสบความสำเร็จ การจัดการสภาพแวดล้อมให้มีบรรยากาศที่ดีเอื้อต่อการเข้ามาปฏิบัติงานส่งผลให้เกิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การจนเกิดความผูกพันตามมา

2) Rhodes และ Eisenberger (2002) ได้วิเคราะห์ไว้ว่าสภาพแวดล้อมและขนาดขององค์การจะส่งผลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ กรณีที่เป็นองค์การขนาดใหญ่พนักงานจะรู้สึกว่าตนมีคุณค่าน้อยลงและความยืดหยุ่นต่าง ๆ มีน้อยจึงทำให้เกิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การลดลง

อย่างไรก็ตามไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริยาภา จาติกุล (2556) ที่ศึกษาเรื่องการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทพัฒนาซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความผูกพันทางบวกกับความผูกพันในงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยรวมทั้งหมด 4 ด้าน คือ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความรู้ในงานและโอกาสในการก้าวหน้า ด้านจิตอารมณ์ และด้านการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเมื่อแยกเป็นรายข้อนั้นพบว่า ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางสายอาชีพเป็นข้อที่ได้รับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อาจเนื่องมาจากองค์การมีเงื่อนไขในแต่ละตำแหน่งชัดเจนอยู่แล้ว เช่น บุคลากรที่เป็นข้าราชการเมื่อคุณสมบัติครบมีสิทธิ์ทำผลงานเลื่อนตำแหน่งและได้รับการแจ้งจากงานบุคคล ทำให้ขาดการสื่อสารด้านการให้คำแนะนำระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนในด้านส่งเสริมความก้าวหน้าทางอาชีพน้อยด้วยเช่นกัน จึงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ตามที่ Rhodes และ Eisenberger (2002) ที่ให้แนวคิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การว่า หัวหน้างานนั้นเป็นปัจจัยสำคัญต่อระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ เนื่องจากหัวหน้างานมีหน้าที่รับผิดชอบและประเมินผลการปฏิบัติงานให้กับผู้บริหารระดับสูงต่อไปทำให้พนักงานมองเห็นความเชื่อมโยงในการได้รับความสนับสนุนจากองค์การ เพราะในด้านของความผูกพันนั้นพนักงานจะรู้สึกผูกพันกับองค์การในด้านความสัมพันธ์ ด้วยสถานะที่แสดงความเชื่อมโยงระหว่างบุคลากรและองค์การในเรื่องงาน เรื่องส่วนตัว และเรื่องความรู้สึกที่สัมพันธ์กับองค์การ รวมไปถึงการพึงพาอาศัยกันระหว่างบุคลากรในองค์การ ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ มุทิตา คงกระพันธ์ (2554) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กร จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลในทางบวกกับความ ผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยเรื่อง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี เขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะให้ผู้ที่สนใจวิจัยครั้งต่อไปในประเด็นดังนี้

1. ข้อเสนอแนะด้านประเด็นในการวิจัย

1.1 ควรศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลในประเด็นอื่น ๆ เช่น ตำแหน่งงาน ระดับ และประเภทบุคลากร รวมถึงเพิ่มพนักงานจ้างเหมาในกลุ่มเป้าหมาย เพื่อนำมาวิเคราะห์หาอิทธิพลและความสัมพันธ์ต่อกัน

1.2 ควรวิจัยเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การกับบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้ายกัน เพื่อเป็นการขยายมุมมองการวิจัยต่อไป

2. ข้อเสนอแนะด้านเนื้อหา

2.1 เชิงนโยบาย จากการศึกษาวิจัยโดยผู้บริหารสามารถเสริมนโยบายในส่วนของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การในระยะยาว เนื่องจากบุคลากรเป็นผู้ขับเคลื่อนองค์กรตามวิสัยทัศน์ ค่านิยม รวมไปถึงวัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งจะมีลักษณะเป็นการต่อยอดจากโครงการเดิมที่ได้ดำเนินการแล้วให้ต่อเนื่องมากขึ้น เช่น จัดกิจกรรมสันทนาการโดยมีผู้บริหารเข้าร่วมหรือสนับสนุนให้เกิดความสัมพันธ์อันดี สร้างความสนุกสนานระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้บริหารทุกระดับ

3. ข้อเสนอด้านรูปแบบการวิจัย

3.1 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของความผูกพัน เช่น ภาวะผู้นำกับการทำงานเป็นทีม บรรยากาศองค์การ เป็นต้น เพื่อที่จะได้เป็นแนวทางในการให้แก่องค์การในการคิดนโยบายหรือจัดทำโครงการที่สามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กรเพื่อธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์การได้อย่างยาวนานต่อไป

3.2 ควรมีการศึกษาเชิงลึก โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกเพิ่มมากขึ้นในส่วนของภารกิจงานของสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี และความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในแบบสอบถาม

3.3 ควรมีการศึกษาปัญหาและอุปสรรค ความผูกพันต่อองค์การในด้านต่าง ๆ เพื่อให้องค์การสามารถนำปัญหาที่เกิดขึ้นมาปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี เขตกรุงเทพมหานครต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ทัศนา เจนวณิชสถาพร. (2553). ความสัมพันธ์ระหวางการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การมองโลกในแง่ดี และการรับรู้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : กรณีศึกษา หน่วยงานในก ากับของรัฐแห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและ องค์การ.

ทัศนีย์ ตรีชิโนรส. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการจ้างงานที่เป็นประโยชน์ ความสุขในการทำงาน และความผูกพัน ต่อองค์กร ของพนักงานส่งเสริมการขายหน้าร้านบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. (งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.

ปรียาภา จาติกุล. (2556). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความผูกพันในงานและความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา บริษัทพัฒนาซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง, งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.

มุทิตา คงกระพันธ์. (2554) การศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานที่มีต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ . มหาวิทยาลัยศิลปากร/นครปฐม.

รมิตา น่วมเกตุ. (2555). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ คุณลักษณะของงาน และความผูกพันต่อ องค์การของพนักงานประจำฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์.

โรงพยาบาลพญาไท 3 (2567). บทความสุขภาพ Burnout Syndrome ภาวะหมดไฟในการทำงาน อันตรายไหม รักษาและป้องกันอย่างไร. https://phyathai3hospital.com/home/burnout-syndrome/

สรพงศ์ ตุลยากรณ์ (2562). อิทธิพลของการรับร้การสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานสายการเงินและสนับสนุนธุรกิจบริษัท แสนสิริ จำกัด (มหาชน). (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล,วิทยาลัยการจัดการ

สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี (2567). ประวัติ สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี.https://spm.thaigov.go.th/CRTPRS/spm-sp-layout5-history.asp?p=1

แสงเดือน รักษาใจ. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา บริษัทกรุงเทพประกันภัย จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).

Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers to work organizations. Administrative Science Quarterly, 19, 533-546.

Rhoades, L.,& Eisenberger, R.(2002). Perceived organization support: A Review of the literature.