

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร

ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

Work Motivation Affecting Organizational Loyalty

of Bangkok Metropolitan Administration Officers

เสาวลักษณ์ ดาวสอน

บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล (2) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (3) ศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์กร (4) เปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (5) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน 400 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน T-Test One Way ANOVA และ Multiple Regression Analysis โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอายุ ภูมิฐานะ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ฐานเงินเดือน และตำแหน่งแตกต่างกัน จะมีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่ามีความจูงใจในการปฏิบัติงาน 8 ด้าน ที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายในการบริหารและด้านความมั่นคงในงาน

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, ความจงรักภักดีต่อองค์กร, ข้าราชการ

Abstract

The research on work motivation affecting organizational loyalty Bangkok Metropolitan Administration Officers aimed to (1) study personal factors, (2) study work motivation, (3) study organizational loyalty, (4) compare organizational loyalty classified by personal factors, (5) study work motivation affecting organizational loyalty. The sample group used in the research was 400 Bangkok Metropolitan Administration Officers, and a questionnaire was used as a tool for data collection. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, and multiple regression analysis, with a statistical significance level of 0.05

The study found that Bangkok Metropolitan Administration Officers with different personal factors in terms of age, domicile, work experience, salary base, and position had different organizational loyalty levels at a statistically significant level of 0.05. Additionally, there were 8 aspects of work motivation that affected the organizational loyalty of Bangkok Metropolitan Administration Officers at a statistically significant level of 0.05: job characteristics, responsibility, work achievement, recognition, supervisor, interpersonal relationships, administrative policies, and job security.

Keywords : Motivation, Organizational Loyalty, Government Officials

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บุคลากรขององค์การจัดเป็น “ทรัพยากรมนุษย์” ถือเป็นปัจจัยสำคัญอย่างมากสำหรับทุกองค์การ และถือเป็นตัวแปรสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้มีศักยภาพ เป็นส่วนผลักดันให้องค์การเดินหน้าต่อไปอย่างแข็งแกร่ง ดังนั้นจุดเริ่มต้นความสำเร็จขององค์การ ก็คือการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ซึ่งเป็นหน้าที่และภารกิจหลักที่สำคัญอย่างยิ่งของฝ่ายทรัพยากรบุคคล (Human Resource : HR) ในแต่ละองค์กร

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management : HRM) คือกลยุทธ์ตลอดจนกระบวนการในการจัดการบุคลากรในองค์การตามมิติต่างๆ เพื่อให้บุคลากรดำเนินการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และเกิดปัญหาน้อยที่สุด รวมถึงการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และความสำเร็จขององค์การที่เพิ่มขึ้นตามไปด้วย และหนึ่งในวัตถุประสงค์หลักสำคัญของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีนั้นคือ การธำรงรักษามูลค่าบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์การในระยะยาว (HREX.asia, 2019) แม้ว่าการลาออก เปลี่ยนงาน หรือย้ายองค์กรจะเป็นเรื่องปกติที่องค์กรทั่วโลกต้องพบเจอ แต่หากว่าองค์กรต้องสูญเสียบุคลากรอย่างต่อเนื่อง อาจจะต้อง

กลับมาวิเคราะห์ถึงสาเหตุของปัญหารวมถึงหาแนวทางที่จะทำให้บุคลากรดังกล่าวอยากร่วมงานอยู่กับองค์กรไปในระยะยาว ซึ่งไม่เพียงแต่องค์กรภาคเอกชนเท่านั้น แม้แต่องค์กรภาครัฐที่กำลังประสบกับปัญหาการสูญเสียทรัพยากรบุคคลเช่นกัน

ในอดีต หากพูดถึงอาชีพในฝันของผู้คนส่วนใหญ่ และของพ่อแม่ ผู้ปกครองไทยที่อยากให้ลูกหลานได้เป็น คงปฏิเสธไม่ได้ว่าอาชีพ “ข้าราชการ” คือหนึ่งในนั้น เพราะถือว่าเป็นอาชีพที่มีค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ เช่น การเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเอง และของคนในครอบครัว การเบิกค่าเล่าเรียนบุตร การมีเงินบำเหน็จบำนาญไว้ใช้ในยามเกษียณ เป็นต้น ซึ่งเป็นหลักประกันถึงความมั่นคงของชีวิต และอาชีพข้าราชการก็ถือเป็นอาชีพที่มีเกียรติมีศักดิ์ศรีอีกด้วย แต่ในยุคนี้อย่างไร เริ่มมีค่านิยมที่ต่างไปจากในอดีต แม้ว่าการสอบบรรจุเข้ารับราชการจะยังคงมีการแข่งขันที่สูงอยู่แต่ก็มีบุคคลไม่น้อยที่เมื่อได้รับราชการแล้วตัดสินใจที่จะไม่รับราชการต่อจนถึงยามเกษียณ ซึ่งแต่ละบุคคลอาจจะมีปัจจัยและสาเหตุที่แตกต่างกันที่ทำให้ตัดสินใจออกจากราชการ

จากข้อมูลสถิติการสูญเสียข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ พบว่า ตั้งแต่ปี พ.ศ.2564-2566 มีข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญลาออกรวมทั้งสิ้น จำนวน 1,370 คน โดยปี พ.ศ.2564 ลาออก จำนวน 329 คน ปี พ.ศ.2565 ลาออก จำนวน 473 คน และปี พ.ศ.2566 ลาออก จำนวน 568 คน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร, 2567) จากสถิติ จะเห็นว่าแนวโน้มที่ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญลาออกจากราชการมีแนวโน้มสูงขึ้นในทุกๆปี ซึ่งก่อให้เกิดการสูญเสียและสิ้นเปลืองงบประมาณในการดำเนินการจัดสอบแข่งขันเพื่อบรรจุ รวมถึงงบประมาณในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ซึ่งได้แก่ การจัดฝึกอบรม สัมมนาต่างๆ เป็นต้น

ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ หมายถึง ข้าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งรับราชการในสังกัดกรุงเทพมหานคร แต่ไม่รวมถึงข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครและข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา (“พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร”, 2554)

โดยกรุงเทพมหานครเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ แบ่งการปกครองออกเป็น 50 เขต ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2528 มาตรา 60 ได้แบ่งส่วนราชการของกรุงเทพมหานครไว้ดังนี้ คือ (1) สำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร (2) สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (3) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (4) สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร (5) สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นสำนัก และ (6) สำนักงานเขต

จากปัญหาและความเป็นมาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เพื่อแก้ปัญหาการสูญเสียข้าราชการและหาแนวทางในการธำรงรักษาข้าราชการที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรไปในระยะยาว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
3. เพื่อศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
4. เพื่อเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำแนกตาม

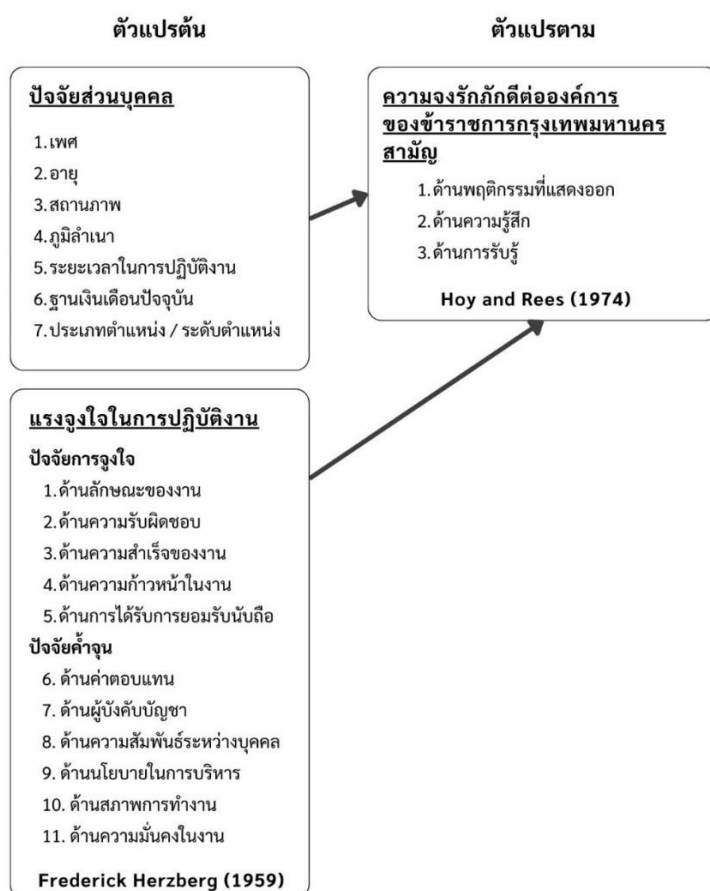
ปัจจัยส่วนบุคคล

5. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

สมมติฐานของการวิจัย

1. ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน จะมีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

กรอบแนวคิด



ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย (1) ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (2) ตัวแปรตาม คือ ความจงรักภักดีต่อองค์กร
2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
3. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษา เริ่มตั้งแต่เดือนมกราคม 2567 ถึงเดือนพฤษภาคม 2567

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน 20,348 คน (ข้อมูลจากสำนักงาน ก.ก. ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566) กลุ่มตัวอย่างได้จากการคำนวณสูตรทาโร ยามาเน (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ เท่ากับ 393 คน แต่เพื่อป้องกันความผิดพลาดและเพื่อเพิ่มความแม่นยำ ผู้วิจัยจะทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพิ่มอีกจำนวน 7 คน ดังนั้นงานวิจัยนี้จะทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น จำนวน 400 คน สุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์กับประชากรกลุ่มตัวอย่างที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญทั้ง 20 สำนัก โดยไม่ได้อาศัยความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) ซึ่งมี 2 วิธี คือ (1) การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยการใช้คำถามคัดกรองเบื้องต้น คือ เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัยครั้งนี้ (2) การสุ่มตัวอย่างตามความสะดวกโดยการกระจายแบบสอบถามทางช่องทางออนไลน์ผ่าน Application Line โดยใช้ Link และ QR Code ให้กับประชากรกลุ่มตัวอย่างที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัยครั้งนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ภูมิลำเนา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ฐานเงินเดือนปัจจุบัน ประเภทตำแหน่ง/ระดับตำแหน่ง ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายเปิดให้เลือกตอบ (Check List)

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัย 11 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านลักษณะของงาน (2) ด้านความรับผิดชอบ (3) ด้านความสำเร็จของงาน (4) ด้านความก้าวหน้าในงาน (5) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (6) ด้านค่าตอบแทน (7) ด้านผู้บังคับบัญชา (8) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (9) ด้านนโยบายในการบริหาร (10) ด้านสภาพการทำงาน และ (11) ด้านความมั่นคงในงาน เป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ให้เลือก 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (1961)

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (2) ด้านความรู้สึก (3) ด้านการรับรู้ โดยเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ให้เลือก 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (1961)

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (Statistical Package for the Social Sciences : SPSS) ในการวิเคราะห์ โดยใช้สถิติ ดังต่อไปนี้ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน และระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร T-test ในการทดสอบสมมติฐาน ขำราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน ด้านเพศ F-test (ANOVA) สำหรับด้าน อายุ สถานภาพ ภูมิลำเนา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ฐานเงินเดือนปัจจุบัน และระดับตำแหน่งงาน และใช้เครื่องมือการวิเคราะห์สมการเชิงถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการทดสอบสมมติฐานแรงงูใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 275 คน (ร้อยละ 68.75) มีอายุ อยู่ระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 184 คน (ร้อยละ 46.00) มีสถานภาพโสด จำนวน 231 คน (ร้อยละ 57.75) มีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 184 คน (ร้อยละ 46.00) มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 237 คน (ร้อยละ 59.25) มีฐานเงินเดือนปัจจุบัน อยู่ในช่วง 10,000-20,000 บาท จำนวน 249 คน (ร้อยละ 62.25) และมีตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ จำนวน 227 คน (ร้อยละ 56.75)

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบ่งเป็น (1) ปัจจัยงูใจ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และ (2) ปัจจัยค้ำจุนอีก 6 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน รวมทั้งหมด 11 ด้าน พบว่า ขำราชการกรุงเทพมหานครสามัญมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานที่เป็นปัจจัยงูใจมากกว่าปัจจัยค้ำจุน และเมื่อพิจารณาเป็นราย

ด้านจากค่าเฉลี่ย พบว่า ในส่วนของปัจจัยเชิงใจ ด้านที่มีแรงจูงใจเป็นลำดับแรก คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{x} = 4.13$) รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x} = 3.84$), ด้านลักษณะของงาน ($\bar{x} = 3.82$), ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.68$) และสุดท้าย ด้านความก้าวหน้าในงาน ($\bar{x} = 3.64$) ตามลำดับ สำหรับปัจจัยด้าน ด้านที่มีแรงจูงใจเป็นลำดับแรก คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{x} = 3.95$) รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{x} = 3.95$), ด้านผู้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.79$), ด้านนโยบายในการบริหาร ($\bar{x} = 3.77$), ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{x} = 3.54$) และสุดท้าย ด้านค่าตอบแทน ($\bar{x} = 2.97$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ พบว่า ในภาพรวมข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญมีความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากค่าเฉลี่ย พบว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญมีความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกเป็นลำดับแรก ($\bar{x} = 4.03$) รองลงมา คือ ด้านการรับรู้ ($\bar{x} = 3.83$) และลำดับสุดท้ายคือ ด้านความรู้สึก ($\bar{x} = 3.48$)

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน จะมีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอายุ ภูมิฐานะ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ฐานเงินเดือน และตำแหน่งแตกต่างกัน จะมีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน ขณะที่ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่มีเพศและสถานภาพแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 8 ด้าน ที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายในการบริหารและด้านความมั่นคงในงาน

อภิปรายผล

1. ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุต่างกัน จะมีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน ได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของหทัยภัทร สีใส (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลและ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยจากผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานครกลุ่มที่มีอายุ 41-50 ปี มีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรในภาพรวมมากที่สุด และกลุ่มที่มีอายุ 18-30 ปี มีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรในภาพรวมน้อยที่สุด สามารถอธิบายได้ว่า ช่วงอายุ 18-30 ปี เป็นกลุ่มที่ยังมีเวลาในการค้นหาตนเอง ประกอบกับยุคปัจจุบันนี้มีทางเลือกในการประกอบอาชีพเพิ่มขึ้นจากสมัยก่อน ทำให้เด็กยุคใหม่มีทางเลือกมากขึ้น อีกทั้งยังไม่ได้มีความผูกพันต่อองค์กรเท่าไร ดังนั้นจึงมีความจงรักภักดีต่อองค์กรน้อย มีแนวโน้มที่จะลาออกหรือย้ายองค์กรได้ หากพบเจอเส้นทางในการประกอบอาชีพอื่นหรือองค์กรที่ดีกว่า

2. ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านภูมิลำเนาต่างกัน จะมีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน ได้ค่า Sig. = 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของวาสนา กล้ารัมย์ (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ท่อส่งปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน) โดยจากผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่มีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรในภาพรวม 3 ลำดับแรก เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ (1) มีภูมิลำเนาอยู่ภาคเหนือ (2) มีภูมิลำเนาอยู่ภาคใต้ (3) มีภูมิลำเนาอยู่ภาคกลาง และปริมาตร สามารถอธิบายได้ว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคอื่นๆ หากมีหน่วยงานที่รับโอน ก็ย่อมต้องการย้ายกลับภูมิลำเนาในกรณีที่มีครอบครัวที่ต้องดูแลอยู่ในภูมิลำเนา

3. ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน จะมีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน ได้ค่า Sig. = 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของหทัยภัทร สีใส (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยจากผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 25 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรในภาพรวมมากที่สุด เท่ากับ 4.22 ในขณะที่กลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรในภาพรวมน้อยที่สุด เท่ากับ 3.55 สามารถอธิบายได้ว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นเวลานาน ย่อมมีความผูกพันและภักดีต่อองค์กรเนื่องจากว่าอยู่ร่วมกับองค์กรมาในระยะยาว ทำให้มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

4. ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านฐานเงินเดือนต่างกัน จะมีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน ได้ค่า Sig. = 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมเกียรติ รักคง (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีแรงจูงใจร่วมสมัยกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัท ผลิตภัณฑ์ และงานวิจัยของหทัยภัทร สีใส (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด

(มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยจากผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่มีฐานเงินเดือนมากกว่า 40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรในภาพรวม มากที่สุด เท่ากับ 4.27 ในขณะที่กลุ่มฐานเงินเดือน 10,000-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรในภาพรวม น้อยที่สุด เท่ากับ 3.60 สามารถอธิบายได้ว่า เงินเดือนถือเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่ปฏิเสธไม่ได้ว่า หากได้รับเงินเดือนที่ดีกว่า ก็ย่อมทำให้อยากทำงานกับองค์กรนั้นๆ เพราะถ้าหากว่าเงินที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการใช้ชีวิตประจำวัน มนุษย์เราก็คงต้องหาหนทางรอด ในที่นี้ก็อาจจะต้องหางานที่ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสมมากกว่า

5. ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งต่างกัน จะมีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน ได้ค่า Sig. = 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของหทัยภัทร สีใส (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยจากผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ที่มีตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น มีค่าเฉลี่ยระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรในภาพรวม มากที่สุด เท่ากับ 4.42 ในขณะที่กลุ่มประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรในภาพรวม น้อยที่สุด เท่ากับ 3.56 สามารถอธิบายได้ว่า ผู้ที่มีตำแหน่งสูงนั้น ต้องมาพร้อมกับหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้ปฏิบัติงานให้ได้ตามเป้าหมายขององค์กร เป็นความรับผิดชอบที่ต้องทำให้องค์กรเจริญเติบโต เมื่อทำซ้ำๆจนเป็นนิสัย จากหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ ก็จะกลายเป็นความรู้สึกและจิตใต้สำนึกที่อยากเห็นองค์กรในทิศทางที่ดี

6. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่สูงสุดเป็นลำดับแรกคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของนันทพร ชวนชอบ (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร อย่างยั่งยืน กรณีศึกษา กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และงานวิจัยของวรรณอาวรรณ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภา ระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และงานวิจัยของปิวิทย์ ปิณฑิรพัฒน์ (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความภักดีของพนักงานในเครือบริษัทไทยรัฐออนไลน์ และไทยรัฐทีวี โดยจากผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ มีค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับสูงเท่ากับ 3.95 และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า เมื่อต้องการความช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงานจะเต็มใจให้การช่วยเหลือและสนับสนุนท่านในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.01 รองลงมา ได้แก่ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เท่ากับ 3.97, เข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี เท่ากับ 3.96, ตนเองและเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถ ให้เกียรติและให้ความเคารพซึ่งกันและกันเท่ากับ 3.93 และสามารถติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นได้อย่างราบรื่นเท่ากับ 3.89 ตามลำดับ สามารถอธิบายได้ว่า ความสัมพันธ์

ภายในองค์กร เป็นส่วนสำคัญที่ช่วยสร้างแรงจูงใจให้อยากมาทำงาน และอยู่กับองค์กรต่อในระยะยาว จะเห็นได้ว่ามีหลายคนทีลาออกจากที่ทำงานเนื่องจากปัญหาเรื่องคน ดังนั้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรนั้น จะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และยังช่วยทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย เนื่องจากเกิดการสื่อสารที่ดี และมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

7. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สามัญที่สูงสุดเป็นลำดับที่สองคือด้านการได้รับการยอมรับนับถือ สอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณ อารมณ์ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภา ระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และงานวิจัยของปริณาพรณ ทัทมาลี (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในเครือสารสาสน์ โดยจากผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ มีค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับสูง เท่ากับ 3.84 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อาชีพข้าราชการ ช่วยให้มีเกียรติและเป็นที่ยอมรับในสังคม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.05 รองลงมา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถและผลงาน เท่ากับ 3.91 และผู้บังคับบัญชามักมอบหมายงานสำคัญให้อยู่เสมอ เท่ากับ 3.58 ตามลำดับ สามารถอธิบายได้ว่า มนุษย์เรานั้นต้องการได้รับการยอมรับจากบุคคลต่างๆรอบข้าง ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน เป็นเรื่องปกติที่เมื่อเราทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ดีก็ย่อมอยากให้ผู้อื่นเห็นและยอมรับในความสามารถของเรา หากได้รับการยอมรับนับถือ ก็จะทำให้มีแรงจูงใจการทำงานให้องค์กรยิ่งขึ้นไป

8. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สามัญที่สูงสุดเป็นลำดับที่สามคือด้านความมั่นคงในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณ อารมณ์ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภา ระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และงานวิจัยของปริณาพรณ ทัทมาลี (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในเครือสารสาสน์ โดยจากผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ มีค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับสูงเท่ากับ 3.95 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สามารถปฏิบัติงานโดยไม่ต้องกังวลเรื่องการถูกไล่ออก ให้ออก หรือปลดออกจากราชการโดยไม่เป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 3.98 รองลงมา คือ องค์กรไม่มีแนวโน้มที่จะถูกยุบเลิกหน่วยงาน เท่ากับ 3.92 ตามลำดับ สามารถอธิบายได้ว่า ในการทำงานนั้น ผู้คนมักมองหาความมั่นคงในอาชีพ กล่าวคือ งานที่ทำจะต้องสามารถเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้จนถึงยามเกษียณ หากมีความมั่นคงในอาชีพแล้ว ก็ย่อมอยากอยู่กับองค์กรไปนานๆ เนื่องจากไม่มีความเสี่ยงที่จะตกงาน

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ภูมิฐานะ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ฐานเงินเดือน และตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน ดังนั้น ควรมีการส่งเสริมให้ข้าราชการที่เพิ่งได้รับการบรรจุใหม่มีความจงรักภักดีต่อองค์กร เนื่องจากเมื่อพิจารณาปัจจัยดังกล่าว จะเห็นว่าแต่ละปัจจัยมีความเกี่ยวเนื่องกัน ข้าราชการที่บรรจุใหม่ จะมีตำแหน่งและฐานเงินเดือนน้อย ซึ่งนั่นแปลว่า องค์กรควรเพิ่มค่าตอบแทนทางอ้อม หรือสวัสดิการที่ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ เช่น อาหารกลางวันฟรี บริการรถรับส่ง และการจัดหาที่พักอาศัยให้เพียงพอต่อจำนวนข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการที่บรรจุใหม่ สามารถอยู่ได้ในภาวะเศรษฐกิจยุคปัจจุบัน

2. องค์กรควรมีการมอบหมายงานให้ตรงตามตำแหน่งและบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบของบุคลากรแต่ละคน รวมถึงต้องชี้แจงจุดประสงค์ของงานที่ชัดเจน และจากการศึกษาวิจัยพบว่า แรงจูงใจด้านลักษณะงานที่มีระดับแรงจูงใจมากที่สุด คืองานที่ได้รับมอบหมายนั้นช่วยเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถ ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยจัดให้มีการอบรมและสัมมนาที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ ความสามารถ ทั้งความรู้ที่เกี่ยวกับงานโดยตรง และความรู้ที่จะนำมาต่อยอดประยุกต์ใช้กับการทำงานได้ กระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น และพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลา

3. องค์กรควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ไม่ว่าจะเป็นการให้ความสำคัญกับเวลาส่วนตัวของบุคลากร สนับสนุนให้บุคลากรเต็มที่กับการทำงานในเวลางาน แทนการสั่งงานหรือคุยเรื่องงานนอกเวลา เพื่อให้บุคลากรมีเวลาส่วนตัว ส่งผลให้มีสุขภาพจิตที่ดีและทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงทำให้อยากทำงานในองค์กรต่อในระยะยาวด้วย

4. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยองค์กรอาจจัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกัน และสร้างความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

5. ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีภาวะความเป็นผู้นำ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และองค์กรควรมีการสอนงานที่เป็นระบบให้แก่ข้าราชการใหม่ เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงมีการติดตามผลการทำงานเป็นระยะ เพื่อดูความคืบหน้าและปัญหาในการทำงาน ซึ่งจะทำให้แก้ปัญหาได้ทันถ่วงที

บรรณานุกรม

กองกำลังอัตรา สำนักงาน ก.ก. (2566). *กรอบอัตรากำลังและจำนวนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ*
จำแนกตามหน่วยงาน และเพศ. หน้า 1-2.

นันทพร ชวนชอบ. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างยั่งยืน*. กรณีศึกษา กอง

- บริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต , มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์, สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร.
- ปีติวิทย์ ปิติพรภูวนพัฒน์. (2561). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความภักดีของพนักงานในเครือบริษัทไทยรัฐออนไลน์ และไทยรัฐทีวี*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, คณะบริหารธุรกิจ, สาขาการจัดการทั่วไป.
- ปริณภาพรรณ ทัทมาลี. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในเครือสารสาสน์*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, วิทยาลัยครุศาสตร์, สาขาการจัดการการศึกษา.
- พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 (2554, พฤษภาคม 23). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 128 ตอนที่ 42 ก, หน้า 1/27
- วรรณณา อารณ. (2557). *แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภา ระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร*. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก, คณะศิลปศาสตร์.
- วาสนา กล้ารัมย์. (2553). *ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัททอส์ปิโตเลียมไทย จำกัด (แทปไลน์)*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร. (2567). Dashboard ข้อมูลข้าราชการฯ กทม., <https://bma-csc.bangkok.go.th/csc/csc-dashboard/>
- สมเกียรติ รักคง. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีแรงจูงใจร่วมสมัยกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัทผลิตสุขภัณฑ์*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, คณะบริหารธุรกิจ, วิชาเอกการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ.
- หทัยภัทร ลีใส. (2564). *ปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน ในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่*. สารนิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี, สาขาวิชาการจัดการ.
- HREX.asia. (2019). วัตถุประสงค์ของ Human Resource Management (HRM) การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์, <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190530-hrm-objective/>
- Kris Piroj. (2017). ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factor Theory) ของ Herzberg, <https://greedisgoods.com/ทฤษฎี-2-ปัจจัย-herzberg/>
- Likert, R. (1961). *New Pattern of Management*. New York, NY: McGraw- Hill.
- Yamane, Taro. 1973. *Statistics an introductory analysis*. New York Harper & Row.