

การบูรณาการชีวิตการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ส่งผลต่อ
ความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาของหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง จังหวัดนนทบุรี

The Influence of Work-Life Integration and Work Motivation
on Organizational Commitment:
A Case Study of a Government Agency in Nonthaburi Province

ธัญสุดา สุตรักษ์¹ รศ.ดร.ธัญปวีณ์ รัตน์พงศ์พร²

Thansuda Sudrak¹, Associate Professor Dr. Tunpawee Ratpongporn²

มหาวิทยาลัยรามคำแหง¹

Ramkhamhaeng University¹

Email: Thansudaarm@hotmail.co.th¹, Tunpawee.r@ru.ac.th²

Tel 085-6419-450

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับการบูรณาการชีวิตและการทำงานของบุคลากร
หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง จังหวัดนนทบุรี 2) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร
หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง จังหวัดนนทบุรี 3) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง จังหวัดนนทบุรี 4) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการบูรณาการชีวิตการทำงานและ
แรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง จังหวัดนนทบุรี
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ ข้าราชการ ของหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง จังหวัดนนทบุรี จำนวน
216 คน ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 69.0 อายุมากกว่า 36 ปี คิดเป็น
ร้อยละ 55.1 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 75.5 ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ คิดเป็น
ร้อยละ 75.0 และมีอายุงานในองค์กร 2-4 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
คือ แบบสอบถาม มาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์
ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentages) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
(Standard deviation) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (Correlation Analysis) และการวิเคราะห์
การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis , MRA)

ผลการวิจัยพบว่า

1) การบูรณาการชีวิตในการทำงานของหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง จังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.79 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69 สะท้อนให้เห็นว่าพนักงานของหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งนั้นมีการบูรณาการชีวิตในการทำงานเชิงบวกต่อองค์กรในหน่วยงานอย่างเห็นได้

2) แรงจูงใจในการทำงานของหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง จังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3) ความผูกพันต่อองค์กรของหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง จังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63

คำสำคัญ: การบูรณาการชีวิตการทำงาน; แรงจูงใจในการทำงาน; ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

The objectives of this study are: (1) to examine the level of work-life integration among personnel in a government agency in Nonthaburi Province; (2) to investigate the level of work motivation of the personnel; (3) to study the level of organizational commitment of the personnel; and (4) to analyze the influence of work-life integration and work motivation on organizational commitment among personnel in the government agency. The sample consisted of 216 government officials selected from the agency. Data were collected using a five-point Likert scale questionnaire with a reliability coefficient of 0.95. Statistical methods employed included frequency, percentage, mean, standard deviation, correlation analysis, and multiple regression analysis (MRA). The research results were found as follows;

1. Work-life integration was at a high level (Mean = 3.79, SD = 0.69). The highest-rated dimension was work involvement and its relation to society, followed by social integration, opportunities and skill development, hygienic and safe environment, job security and advancement, organizational democracy, and work-life balance. Adequate and fair compensation ranked lowest at a relatively low level.

2. Work motivation was also at a high level (Mean = 3.97, SD = 0.66). The highest-rated factor was responsibility, followed by achievement, interpersonal relationships, career advancement, job characteristics, job security, recognition, work environment, and

organizational policies and administration. Salary and welfare benefits received the lowest ratings.

3. Organizational commitment was found to be high (Mean = 3.83, SD = 0.63)

Keywords: Influence of Work-Life Integration; Work Motivation; Organizational Commitment

บทนำ

ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนให้ความสนใจเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรบุคคลกันมากขึ้น ทั้งในด้านการวางแผนกำลังคน การสรรหาคัดเลือก การพัฒนาบุคคล และการฝึกอบรม ทั้งนี้ต่างก็มีวัตถุประสงค์เดียวกัน คือ การได้ทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จสูงสุด แต่ในขณะเดียวกันองค์กรต่างๆ ก็กำลังประสบกับปัญหาการลาออกจากงานของบุคลากร การลาออกจากงานของบุคลากรนั้นก่อให้เกิดผลกระทบต่อองค์การเนื่องจากองค์การได้ลงทุนในทรัพยากรบุคคลจำนวนมาก ทั้งด้านงบประมาณ ค่าใช้จ่าย และเวลา เพื่อมุ่งหวังให้บุคคลเหล่านี้เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุด เริ่มตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก ว่าจ้าง ฝึกอบรมพัฒนา เงินเดือน ค่าจ้าง รวมไปถึงสวัสดิการต่างๆ ดังนั้นเมื่อบุคลากรลาออกจากงาน องค์การจึงสูญเสียค่าใช้จ่ายจำนวนมากที่ได้ลงทุนไป และต้องเสียค่าใช้จ่ายในการลงทุนครั้งใหม่กับบุคลากรที่ต้องหาทดแทน ซึ่งส่งผลให้ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีอยู่เดิมนั้นหยุดชะงัก เสียระบบ ขาดความต่อเนื่อง และประสิทธิภาพการทำงานลดลงบางส่วน จนกว่าจะมีบุคลากรใหม่เข้ามาทำงานแทนจึงจะสามารถทำงานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ (รัชมรงค์ คำชู, 2556) ความผูกพันเป็นผลของทัศนคติที่บุคลากรมีต่อองค์การโดยภาพรวม ซึ่งเป็นตัวแปรที่น่าสนใจ เนื่องจากได้รับความเชื่อว่าการเพิ่มความผูกพัน ทำให้เพิ่มความมีประสิทธิภาพขององค์การ จากแนวคิดด้านความผูกพันต่อองค์การของ อัลเลน และไมเยอร์ (Allen and Meyer, 1990, น.70) ประกอบไปด้วย 3 ประการ ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์การ และด้านบรรทัดฐาน

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตประชากรที่ใช้ในการศึกษาเฉพาะหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง จังหวัดนนทบุรี พบว่ามีการลาออกที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อองค์การเนื่องจากองค์การได้ลงทุนในทรัพยากรบุคคลจำนวนมาก ทั้งด้านงบประมาณ ค่าใช้จ่าย และเวลา เพื่อมุ่งหวังให้บุคคลเหล่านี้เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุด เริ่มตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก ว่าจ้าง ฝึกอบรมพัฒนา เงินเดือน ค่าจ้าง รวมไปถึงสวัสดิการต่างๆ นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์การเป็นการคาดหวังในการแลกเปลี่ยนระหว่างองค์กรกับบุคลากร นั่นคือเมื่อองค์กรมีความผูกพันที่จะตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของบุคลากร บุคลากรก็จะมี

ความผูกพันต่อการทำงานในองค์กร เพื่อบรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หากบุคลากรรับรู้ว่า องค์กรตอบสนองความต้องการของตน ความผูกพันต่อองค์กรก็จะเพิ่มมากขึ้น แต่ถ้าบุคลากรรับรู้ว่า องค์กรตอบสนองความต้องการของตนได้ไม่เพียงพอ ความผูกพันต่อองค์กรก็จะลดลง ความผูกพันต่อ องค์กรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะองค์กรใดถ้าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูง องค์กรนั้นจะ บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้ง่ายขึ้น

บทความวิจัยนี้นำเสนอ ถึงความผูกพันที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการใช้ชีวิตการทำงานและ แรงจูงใจของหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง จังหวัดนนทบุรี ซึ่งผู้วิจัยหวังที่จะให้องค์กรได้นำประโยชน์จาก การวิจัยครั้งนี้ ไปใช้ในการปรับปรุง และบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อพิจารณานาผลวิจัยที่ได้ เสนอเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหาร และสามารถนำผลการศึกษาไปประยุกต์ พัฒนา ปรับปรุงวิธีการที่จะ รักษาพนักงานที่มีประสิทธิภาพให้คงอยู่กับองค์กร โดยให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างดีงาม เพื่อการเจริญก้าวหน้าขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบูรณาการชีวิตและการทำงานของบุคลากร หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง จังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง จังหวัดนนทบุรี
3. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง จังหวัดนนทบุรี
4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการบูรณาการชีวิตการทำงานและแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง จังหวัดนนทบุรี

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบูรณาการชีวิตในการทำงาน

การบูรณาการชีวิตกับการทำงาน (Work-Life Integration) เป็นความท้าทายของผู้บริหารใน องค์กรที่มุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ผ่านช่องว่างระหว่างชีวิตกับการทำงาน และรวมถึงสิ่งที่ชอบ จากทฤษฎีความเป็นอยู่ที่ดี (Well-being theory) ที่เสนอให้พนักงานมีความสุขในการ ทำงานเพื่อให้สามารถปรับการทำงานให้เหมาะสมกับความต้องการของตนเอง (Kinman & Jones, 2008) โดยนโยบายด้าน

ชีวิตกับการทำงานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งจะเกี่ยวข้องกับทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงาน (Ning, Medina, Mayfield & Mayfield, 2015) ทำให้เกิดความสัมพันธ์ทางสังคม (Social relationships) และการสนับสนุนทางสังคม (Social supports) ที่เป็นรูปแบบดั้งเดิมในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังยกระดับความเป็นอยู่ที่ดีและความเหมาะสมระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อม ซึ่งสภาพแวดล้อมของบุคคล (Person-environment) ได้แก่ ครอบครัว สถานที่ทำงาน และ ชุมชน ดังนั้นหากขาดความเหมาะสมอาจก่อให้เกิดความเครียดแก่บุคคล (Jones, 1988) หากพิจารณาความสมดุลชีวิตกับการทำงาน (Work-life Balance) การขาดความเหมาะสมนี้อาจทำให้เกิดความขัดแย้งในการทำงาน (Work-life conflict) แต่ถ้ามีจุดที่เหมาะสมแล้วจะมีประโยชน์ในการเพิ่มคุณค่าชีวิตการทำงาน (Work-life enrichment) อย่างเป็นธรรมชาติ (Kumar & Janakiram, 2017)

แนวคิดริเริ่มเกี่ยวกับชีวิตกับการทำงานเป็นความท้าทายขององค์กรอยู่ 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านโครงสร้างที่มีการออกแบบงานที่ยืดหยุ่นและนโยบาย ด้านทรัพยากรมนุษย์ และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ที่ได้รับการสนับสนุนและการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีในองค์กร (Kossek, Lewis & Hammer, 2010) ซึ่งชีวิตกับการทำงานมีความคาบเกี่ยวกันในมุมมองทฤษฎีขอบเขต (Boundary theory) ช่วยให้พิจารณาบทบาทของบุคคลนั้นแตกต่างกันในขอบเขตที่มีหลายบทบาท

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีการจูงใจ มีที่มาจากการศึกษาของ Frederick (1911) ได้นำวิธีการศึกษาแบบ วิทยาศาสตร์ มาใช้กับการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ระบบการจ่ายค่าตอบแทนเพื่อเป็นสิ่งจูงใจ ต่อมานักทรัพยากรมนุษย์ได้ศึกษาพบว่า การจูงใจจะก่อให้เกิดความต้องการของมนุษย์ ในที่นี้ได้แบ่งทฤษฎีการจูงใจ ออกเป็น 2 แนวทาง คือแนวทางตามเนื้อหาและแนวทางตามกระบวนการ ซึ่งในที่นี้จะกล่าวถึงทฤษฎีตามเนื้อหา เพียงอย่างเดียวทฤษฎีเนื้อหาหมายถึงการจูงใจที่เน้นคุณลักษณะภายในของบุคลากรที่เน้นเรื่องการทำ ความเข้าใจว่าบุคลากรต้องการอะไร และจะทำอย่างไรที่จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีเนื้อหาและ ทฤษฎีกระบวนการของการจูงใจมีประโยชน์ต่อผู้นำในการใช้จูงใจบุคลากรในองค์กร ขั้นตอนในการจูงใจที่ผู้นำใช้ในการจูงใจบุคลากร

Loundon & Bitta (1988) ได้ให้ความหมาย “แรงจูงใจ” หมายถึง “สภาวะที่อยู่ภายใน ตัวที่เป็นพลังทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหวไปในทิศทางที่มีเป้าหมายที่ได้เลือกไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่ บนภาวะสิ่งแวดล้อม”

ปฐมวงศ์สีหาเสนา (2557) ได้ให้ความหมาย “การจูงใจหรือความพึงพอใจ” หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอันเกิดจากพื้นฐานของการรับรู้ค่านิยมและประสบการณ์ที่แต่ละบุคลากรได้รับและจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการให้แก่บุคลากรนั้นได้ ซึ่งระดับความพึงพอใจของแต่ละบุคลากรย่อมมีความแตกต่างกันไป ตอบสนองความต้องการในสิ่งที่ขาดหายไปหรือสิ่งที่ไม่ทำให้เกิดความไม่สมดุลเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมที่จะแสดงออกของบุคลากรซึ่งมีผลการเลือกที่จะปฏิบัติในกิจกรรมต่างๆได้อย่างเหมาะสม

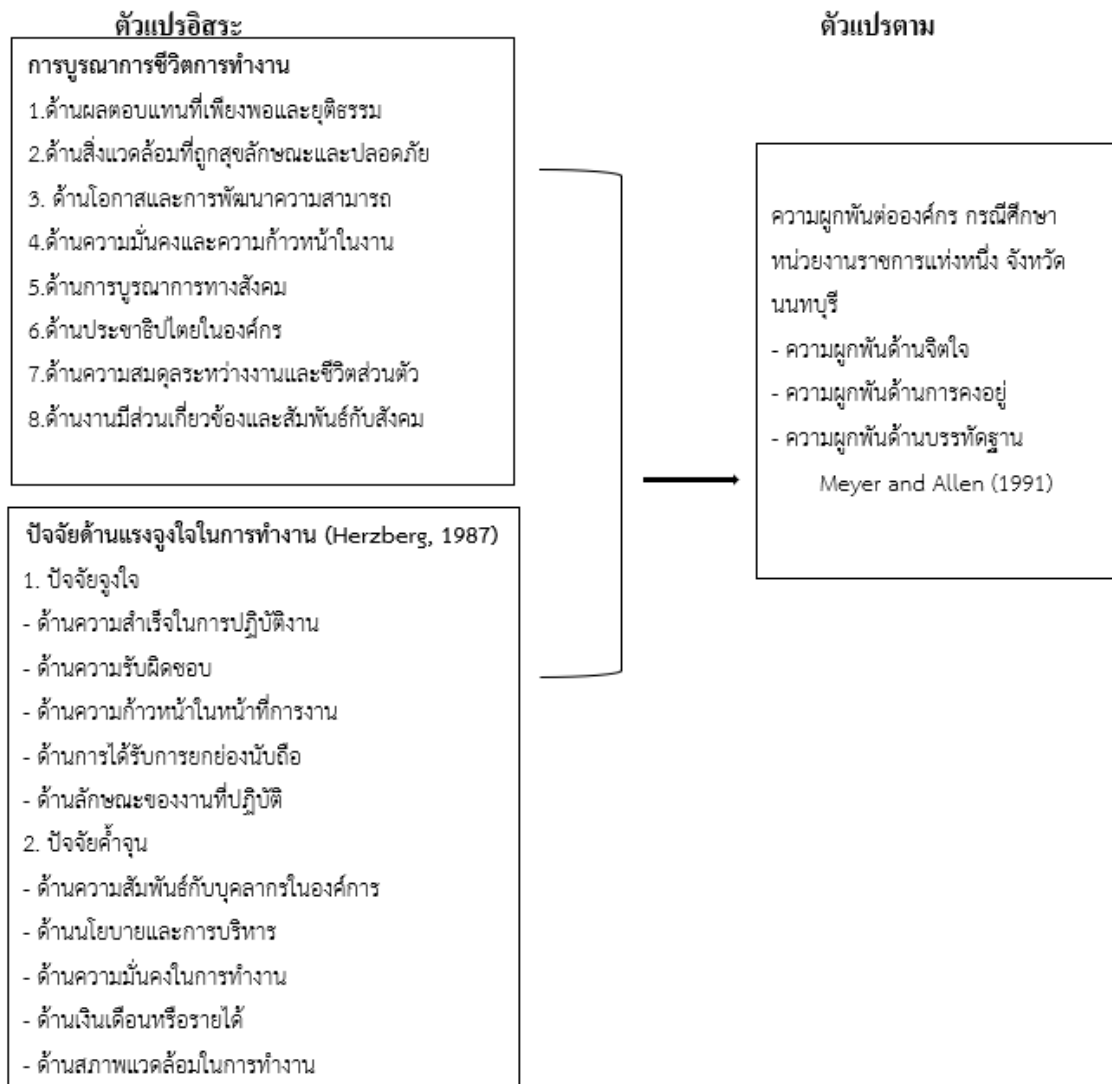
กล่าวโดยสรุป “แรงจูงใจในการทำงาน” หมายถึง กระบวนการต่างๆทางร่างกายและจิตใจถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้เกิดการแสดงออกทางพฤติกรรม เพื่อที่จะก่อให้เกิดจุดมุ่งหมายและเป้าหมายที่ต้องการ

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร

ความหมายของความผูกพันในองค์การ พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถานได้ให้ความหมายของคำว่า “ความ” หมายถึง เรื่อง เช่น เนื้อความ เกิดความ (พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน, 2542, น. 231) และได้ให้ความหมายของคำว่า “ผูกพัน” คือ ความเป็นห่วงกังวลเพราะรักใคร่ จึงก่อให้เกิดพันธะที่จะต้องปฏิบัติตาม (พจนานุกรมฉบับ บัณฑิตยสถาน, 2542, น. 741) องค์การศูนย์รวมกลุ่มบุคคลหรือกิจการที่ประกอบกันขึ้นเป็นหน่วยงาน เดียวกัน เพื่อดำเนินกิจการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือในตราสารจัดตั้ง ซึ่งอาจเป็น หน่วยงานของภาครัฐ เช่น องค์การของภาครัฐบาล หน่วยงานภาคเอกชน เช่น บริษัทจำกัด สมาคมหรือ หน่วยงานระหว่างประเทศ เช่น องค์การสหประชาชาติ จึงกล่าวได้ว่า ความหมายของความผูกพันต่อ องค์การ น่าจะหมายถึง การเกิดความกังวล รักใคร่ในหน่วยงานที่ปฏิบัติซึ่งก่อให้เกิดพันธะที่จะต้อง ปฏิบัติตาม ภัทริกา ศิริเพชร (2541, น. 7) ได้ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อ องค์การ คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์การ ทัศนคติ ค่านิยม ตลอดจนพฤติกรรมที่แสดงถึงความพยายามมุ่งมั่น ของบุคคลเพื่อจะปฏิบัติงานให้กับองค์การด้วยความทุ่มเทและเต็มใจ โดยตระหนักว่าตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความจงรักภักดีต่อองค์การและมีความมุ่งมั่นที่จะธำรงสถานะของการเป็นสมาชิก ขององค์การไว้จนกระทั่ง ทะสุใจ (2549, น. 9) อธิบายความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์การ คือ ความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ มีความรัก ความภาคภูมิใจ ความเอาใจใส่ในองค์การ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งมีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เต็มใจที่จะเสียสละความสุขส่วนตัว เพื่อเป้าหมายขององค์การและต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541, น. 96) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์การหรือความจงรักภักดีต่อองค์การ (Organizational commitment) หมายถึง ระดับความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับองค์การที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่อย่างเต็มกำลังความสามารถและรักษาสภาพความ ปราศรันาที่จะได้เป็นสมาชิกขององค์การ บุคคลใดที่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์การสูงคนเหล่านั้นจะเกิด ความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ Porter and other (1977, p. 46 อ้างถึงใน นันทกาญจน์ จันทวารา, 2554)

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบูรณาการชีวิตการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง จังหวัดนนทบุรี มีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

1.รูปแบบการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ดำเนินการศึกษาในปีการศึกษา 2568 ซึ่งประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ ข้าราชการ หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง จังหวัดนนทบุรี จำนวน 329 คน (โครงสร้าง และการแบ่งส่วนราชการ ข้อมูล ณ กรกฎาคม 2568)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการของหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง จังหวัดนนทบุรี ปีการศึกษา 2568 จำนวน 216 คน โดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบบจำนวนประชากรและกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 กำหนดระดับความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 โดยใช้หลักการคำนวณของ Taro Yamane (1973) ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสะดวก (Convenience Sampling) ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-probability) โดยจะทำการแจกแบบสอบถามผ่านทางออนไลน์ตามกลุ่มตัวอย่างที่ยินดีให้ข้อมูล

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวคิดเพื่อสร้างแบบสอบถาม โดยชุดแบบสอบถามมีลักษณะทั้งแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close ended question) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พบว่าแบบสอบถามมีค่า IOC ระหว่าง 0.6-1.00 และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach พบว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นที่รวมฉบับ 0.885

4. วิธีการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล

ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถามจากผู้ปฏิบัติงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง จังหวัดนนทบุรี มาทำการวิเคราะห์และประมวลผล ดังนี้

4.1 ทำการรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง ตามจำนวนที่ต้องการโดยผู้ศึกษาจะทำการตรวจสอบข้อมูล (Editing) โดยตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

4.2 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาทำการลงรหัส (Coding) ตามรหัสที่กำหนด

4.3 นำข้อมูลมาประมวลผลและวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป

4.4 วิเคราะห์และประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ผลสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานโดยใช้สถิติพื้นฐานด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 216 คน สามารถสรุปลักษณะหลักได้ว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น: เพศหญิง (ร้อยละ 69.0) อายุมากกว่า 36 ปี (ร้อยละ 55.1) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 75.5) ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ 75.0) และมีอายุงานในองค์กร 2-4 ปี (ร้อยละ 35.2)

2. การบูรณาการชีวิตในการทำงานของพนักงานของหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง จังหวัดนนทบุรี แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบูรณาการชีวิตในการทำงานในภาพรวมรายด้าน

การบูรณาการชีวิตในการทำงาน	(n = 216)			
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ(ของค่าMean)
ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.32	0.97	น้อย	8
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย	3.86	0.78	มาก	4
ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ	3.93	0.75	มาก	3
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.84	0.87	มาก	5

(n = 216)

การบูรณาการชีวิตในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ(ของค่าMean)
ด้านการบูรณาการทางสังคม	3.97	0.75	มาก	2
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	3.67	0.86	มาก	6
ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	3.62	0.93	มาก	7
ด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม	4.08	0.77	มาก	1
รวมเฉลี่ย	3.79	0.69	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อการบูรณาการชีวิตในการทำงานในภาพรวมของพนักงานของหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง จังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.79$, S.D. = 0.69) สะท้อนให้เห็นว่าพนักงานของหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งนั้นมีการบูรณาการชีวิตในการทำงานเชิงบวกต่อองค์กรในหน่วยงานอย่างเห็นได้ชัด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = 0.77) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นพนักงานของหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งนั้นให้ความสำคัญกับงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม รองลงมา คือ ด้านการบูรณาการทางสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.97$, S.D. = 0.75) ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.93$, S.D. = 0.75) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.86$, S.D. = 0.78) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.84$, S.D. = 0.87) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$, S.D. = 0.86) ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.62$, S.D. = 0.93) และด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 3.32$, S.D. = 0.97)

3. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง จังหวัดนนทบุรี

ตารางที่ 2. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานรายด้าน

แรงจูงใจในการทำงาน	(n = 216)			
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.11	0.67	มาก	2
ด้านความรับผิดชอบ	4.23	0.65	มากที่สุด	1
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.98	0.78	มาก	4
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.93	0.79	มาก	7
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.97	0.79	มาก	5
ปัจจัยคำจูง (ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร)	4.09	0.78	มาก	3
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.82	0.85	มาก	9
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.95	0.73	มาก	6
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.58	1.01	มาก	10
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.92	0.84	มาก	8
รวมเฉลี่ย	3.97	0.66	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมของพนักงานหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.97, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.23, S.D. = 0.65) รองลงมา คือด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.11, S.D. = 0.67) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.09, S.D. = 0.78)

รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.78) รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.79) รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.73) รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.79) รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.84) รองลงมา คือ ด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.85) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 1.01)

4. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง จังหวัดนนทบุรี

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กร	(n = 215)			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ด้านจิตใจ	3.83	0.70	มาก	2
ด้านการคงอยู่	3.75	0.85	มาก	3
ด้านบรรทัดฐาน	3.91	0.71	มาก	1
รวมเฉลี่ย	3.83	0.63	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง จังหวัดนนทบุรีอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.71) รองลงมา คือ ด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.70) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการคงอยู่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.85)

5. อิทธิพลของการบูรณาการชีวิตการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง จังหวัดนนทบุรี

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างการบูรณาการชีวิตการทำงานและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ของจังหวัดนนทบุรี (n = 216)

ตัวแปรพยากรณ์	B	SE (B)	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	8.271	5.982	-	3.383	0.178*
ด้านแรงจูงใจ (Motivation)	1.735	0.523	0.520	3.318	0.003*
ด้านความมั่นคง (Stability)	1.580	0.663	0.374	2.385	0.024*

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

R^2 adjust = 0.656 $F = 110.535$ Sig = 0.000**

จากตารางที่ 4 พบว่า R^2 adjust = 0.656 แสดงว่าตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้ในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับที่ดี

ด้านแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าความมั่นคงในการทำงาน ($Beta=0.520>0.374$) แต่ทั้งสองปัจจัยต่างมีความสำคัญ

ตัวแปรทั้ง 2 ตัวมีอิทธิพลในทิศทางบวก สอดคล้องกับทฤษฎีและสมมติฐานการวิจัย

อภิปรายผลการวิจัย

อภิปรายในประเด็นดังต่อไปนี้

1.การบูรณาการชีวิตในการทำงานของหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง จังหวัดนนทบุรี จากการศึกษาพบว่าโดยรวมพบว่าระดับการบูรณาการชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก7ด้าน ได้แก่ ด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ระดับน้อย 1 ด้าน คือ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สอดคล้องกับวารสารสังคมศาสตร์ (Social Sciences) ปีที่ 10 ฉบับที่ 7 หน้า 244 (ควิสสิโก, เอ. และคณะ (2021) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแบบจำลองของวอลตัน พบว่า มิติด้านการบูรณาการทางสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร และการพัฒนาความสามารถ อยู่ในระดับดี ซึ่งสอดคล้องกัน และด้านผลตอบแทน

ที่เพียงพอและยุติธรรมได้คะแนนในระดับ "แย่" ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของงานวิจัยฉบับนี้ที่พบว่า ด้านนี้อยู่ในระดับน้อย แสดงให้เห็นว่าปัญหาเรื่องผลตอบแทนเป็นปัญหาที่พบในหลายประเทศและหลายบริบท

2. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง จังหวัดนนทบุรี จากการศึกษาพบว่า ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดและอยู่ในลำดับที่ 1 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ข้อ คือ ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จทุกครั้ง ท่านปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาได้ตามระยะเวลาที่กำหนด ท่านมีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อปรับปรุงงาน ที่รับผิดชอบให้ประสบผลสำเร็จตามเวลาที่กำหนด และผู้บังคับบัญชาให้โอกาสท่านรับผิดชอบในการทำงานอย่างเต็มที่ ส่วนระดับมาก 1 ข้อ คือ ท่านมีโอกาสตัดสินใจแก้ปัญหาในการทำงานด้วยตนเอง ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ Autonomy ในทฤษฎี SDT และหลักการคุณภาพชีวิตในการทำงานของวอลตันที่ระบุว่า QWL จะดีขึ้นหากงานอนุญาตให้มีอิสระและการควบคุมที่เพียงพอแก่พนักงาน คนงานต้องได้รับโอกาสในการใช้ทักษะ ความสามารถ และความคิดริเริ่มในการวางแผนและดำเนินการทำงาน และสอดคล้องกับแนวคิด Continuous Learning และ Growth Mindset ที่เน้นการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมถึง การศึกษาที่พบว่าการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่กับงานปัจจุบันที่เพิ่มขึ้น และลดความตั้งใจลาออกจากงาน

3. ความผูกพันของหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง จังหวัดนนทบุรี จากการศึกษาพบว่า ความผูกพันของหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง จังหวัดนนทบุรี 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน พบว่า ในภาพรวมทั้งสามด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เช่นกันเป็นไปในทิศทางสอดคล้องกับงานวิจัยของฤทธิบุรณ์ (2019) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของเจ้าหน้าที่ภาครัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของไทย ผลการวิจัยพบว่า พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับมาก โดยใช้แนวคิดของ Allen และ Meyer

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการวิจัยทำให้เกิดองค์ความรู้ในการพัฒนาถึงการบูรณาการชีวิตการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ทำให้ผู้บริหารของหน่วยงานดังกล่าวสามารถพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพ เติบโตอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมไปถึงยังมีความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก

สรุป

จากผลการศึกษา การบูรณาการชีวิตการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง จังหวัดนนทบุรี พบว่า การบูรณาการชีวิตการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง จังหวัดนนทบุรีนั้น ได้ให้ความสำคัญและเอาใจใส่บุคลากรในหน่วยงานของท่านเป็นอย่างสูง เพราะความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับที่ดี ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าพนักงานของหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งนั้นมีการบูรณาการชีวิตในการทำงานเชิงบวกต่อองค์กรในหน่วยงานอย่างเห็นได้

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณ ค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับ เนื่องจากงานวิจัยฉบับนี้พบว่าด้านที่น้อยที่สุด คือด้านค่าตอบแทน ซึ่งอาจจะแบ่งเป็น 2 จำพวก คือ พวกที่พอใจและพวกที่ไม่พอใจซึ่งทำให้ค่า S.D ของด้านนี้เกิน 1.00

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยไปในครั้งต่อไป

2.1 งานวิจัยในอนาคตควรมีการทำวิจัยในเชิงคุณภาพเพื่อที่จะสามารถศึกษาข้อมูลในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับพนักงานระดับฝ่ายปฏิบัติการหรือการสัมภาษณ์กลุ่มผู้บริหาร เพื่อให้ได้มิติและมุมมองเชิงลึกของการบูรณาการชีวิต แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

2.2 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนารูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรยิ่งขึ้น และควรทำการศึกษาในหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดมุมมองที่หลากหลาย สามารถเปรียบเทียบในเรื่องของแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- เมธาวรรณ แสงทอง, สมพล พุ่มหว่า (2567). คุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ทาริกา สระทองคำ, นนทวัฒน์ สุขผล และ วีรยา ศิริพันธ์. (2563). คุณภาพชีวิตของพนักงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 6(3), 60-71.
- ลีลวัฒน์ อูมา. (2562). วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของเจนเนอเรชั่น Y ในเขตกรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.วารสารการบริหารธุรกิจและภาษา (JBAL) ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2567
- ณัฐนิชา สมฤทธิ์ สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ และไกรฤกษ์ ปิ่นแก้ว. (2566). ปัจจัยลักษณะงาน แรงจูงใจ และวัฒนธรรมองค์กรซึ่งมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา. วารสารการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5, 111-121.
- เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรม วิศวกรใหม่ กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก).
- ดวงรัตน์ โกยกิจเจริญ. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานภาคบริการ ในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานในกลุ่มจังหวัดสามเหลี่ยมอันดามัน. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, 14(3), 93-104.
- ปรัชญาภรณ์ แก้วรอด และ วณิช ไซแสง. (2566). ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการปกครองในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด. ปีที่ 17 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2566.
- นัฐิกา บุญรักษาสัตย์. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home). สารนิพนธ์ การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บุศราคม รักท้วม. (2562). ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.

- ปราโมช ธรรมกรณ์ เชษฐธิดา กุศลาไสยานนท์ และ พรกมล ตันธนศักดิ์. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท แอล เอช มอลล์ แอนด์ โฮเทล จำกัด และบริษัทในเครือ (ส่วนธุรกิจโรงแรม). วารสารพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรม, 1(2), 31-43.
- พัชรหทัย จารุทวีผลนุกูล ธัญวณ วัทโธ และ วิลาลิณี สดประเสริฐ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด. วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชน, 2(3), 27-39.
- สุลีกร ดอนทอง. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภคพัฒน์ภูมิ ธรรมนันท์. (2566). การสร้างแรงจูงใจในการทำงานสมัยใหม่. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สรการ บุญกิจเจริญ และ สมใจ เดชบำรุง. (2566). แรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. ศีลศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์. วารสารชมรมบัณฑิตศิลป์ ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 (เมษายน - มิถุนายน 2567).
- ปริญญ์ ปานาเต และ และ ฐิตารีย์ ศิริมงคล. (2567). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดมหาสารคาม. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ปีที่ 14 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม – กันยายน 2567.
- มรกต จันทรกระพ้อ และ กฤษดา เขียววัฒนสุข. (2563). บทบาทของภาวะผู้นำที่แท้จริงในการเสริมสร้างการบูรณาการชีวิตกับการทำงานของพนักงาน: มุมมองทางจิตวิทยาเชิงบวก. วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์ : ปีที่ 15 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2563.
- Abraham Abebe & Atalay Assemie. (2023). Quality of work life and organizational commitment of the academic staff in Ethiopian universities. Heliyon journal, 9(4), e15139. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e15139>.
- Getu Mosisa, Muktar Abadiga, Adugna Oluma & Bizuneh Wakuma. (2022). Quality of work-life and associated factors among nurses working in Wollega zones public hospitals, West Ethiopia: A cross-sectional study. International Journal of Africa Nursing Sciences, 17(1), 100466.
- Diana, Anis Eliyana, Dewi Susita, Vicky Aditya, and Aisha Anwar. (2021). Determining the effect of job satisfaction, work motivation, and work commitment on nurse performance

amidst COVID-19 pandemic. Problems and Perspectives in Management, Volume 19, Issue 4, 2021.

Mateusz Trzeciak & Paulina Banasik. (2022). Motivators Influencing the Efficiency and Commitment of Employees of Agile Teams. Journal of Open Innovation : Technology,Market,andComplexity,8(4),176. <https://doi.org/10.3390/joitmc8040176>.

Palwasha Bibi Hazrat Bilal Ashfaq Ahmad And Jawad Hussain (2020). Effect of Remuneration on Employee Commitment: An Empirical Evidence from Hotel Industry. Journal of Accounting and Finance in Emerging Economies, 6(4), 1069-1075.