

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรุงเทพมหานคร
ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
FACTORS AFFECTING THE COMMITMENT TO THE BANGKOK METROPOLITAN
ADMINISTRATION OF BANGKOK CIVIL SERVANTS

สุดาทิพย์ สุขประมุข

สาขาวิชาการเงินและการธนาคาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Sudathip Sukpramun

E-mail : 6314060145@ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Finance and Banking

Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรุงเทพมหานครของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงจิต ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรกรุงเทพมหานครของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านจิต ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรกรุงเทพมหานครของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ มีขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 393 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Cronbach's Alpha) ของปัจจัยเชิงจิตโดยรวมเท่ากับ 0.871 และปัจจัยด้านจิตโดยรวมเท่ากับ 0.798 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD และสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีช่วงอายุระหว่าง 41 - 50 ปี มีสถานภาพโสด มีการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,001 - 25,000 บาท และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี เมื่อพิจารณาปัจจัยเชิงจิตเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

และพิจารณาปัจจัยจำเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่มีเพศ และด้านการศึกษา ที่แตกต่างกัน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรุงเทพมหานครของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ไม่แตกต่างกัน และข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่มีอายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรุงเทพมหานครของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ แตกต่างกัน นอกจากนี้ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน และด้านความก้าวหน้าในงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรกรุงเทพมหานครของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และปัจจัยจำเป็น ได้แก่ ด้านนโยบาย และการบริหารองค์กร ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรกรุงเทพมหานครของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

คำสำคัญ ความผูกพัน, ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยจำเป็น

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study demographic factors such as sex, age, status, educational level. Average monthly income and working period affecting the commitment the Bangkok Metropolitan Administration of the Bangkok civil servants 2) to study the motivation factors are successful of work consisting of respect responsibility for work of progress in the work and the nature of the work to be performed that has a relationship with the BMA's commitment to the Bangkok Metropolitan Administration 3) to study the hygiene factors comprising compensation and welfare, Relationship with supervisors and colleagues Policy and organization administration working conditions and the stability of work. It is a non - experimental research The sample size was Bangkok civil servants 393 case using a questionnaire that passed Cronbach's Alpha of the overall incentive factor of 0.871 and the overall sustaining factor of 0.798. The statistics used in the data analysis were percentage, frequency, value. mean and standard deviation the hypothesis was tested using t-test statistics, One way ANOVA statistics. If differences were found, they would lead to a paired comparison by using LSD and multiple regression analysis.

The results of the study found that the majority of them were female. with the age range between 41 - 50 years old, single have a bachelor's degree The average monthly income is between 15,001 - 25,000 baht and the working period is less than or equal to 5 years. have the highest average and considering the supporting factors on a case-by-case basis, it was found that the stability of work have the highest average The hypothesis testing results showed that Ordinary Bangkok civil servants sex and different education affecting the commitment to the Bangkok Metropolitan Administration of the Bangkok civil servants not different above all the motivation factors is successful of work

respect responsibility and progress in the work that has a relationship with the BMA's commitment to the Bangkok Metropolitan Administration of the Bangkok civil servants hygiene factors is policy and organization administration working conditions and the stability of work as binding to the organization or a relationship with the Bangkok Metropolitan Administration.

Keyword: *Commitment, Motivation Factors, Hygiene Factors*

บทนำ

ในปัจจุบันกระแสการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอันเป็นผลมาจากความผันผวนของสภาพเศรษฐกิจ สถานการณ์ทางการเมือง รวมถึงการเปลี่ยนแปลงของสังคม วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลในองค์กรต่างๆ ต้องมีการปรับตัวทั้งด้านนโยบาย โครงสร้างองค์กร รูปแบบการบริหารเพื่อให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลกระทบในองค์กรทั้งด้านบวกและด้านลบ (โสมสิริ มุลทองทิพย์ 2556: อ้างใน สายหยุด อมรลักษณ์ปรีชา)

องค์กรทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรของภาครัฐ หรือของภาคเอกชนส่วนประกอบที่สำคัญที่สุดก็คือคนที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น ๆ เพราะความต้องการของคนในองค์กร หรือพนักงานในองค์กรตลอดจนผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผู้บังคับบัญชาที่บุคลากรจะต้องสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้งานที่ปฏิบัติเกิดผลสำเร็จและมีความสุขในการทำงานให้งานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด (ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์, 2562) การสร้างแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการบริหารงานด้านบุคลากรขององค์กรในปัจจุบัน ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร (ชญาณุช วุฒิสักดิ์, 2563)

ปัจจุบันกรุงเทพมหานครจะสูญเสียอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะตำแหน่งทางการบริหาร กลุ่มอาชีพแพทย์ พยาบาล และสาธารณสุข หรือตำแหน่งอื่นๆ ที่มีการโอนไปหลังจากรับราชการครบ 5 ปี การส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างความรักความผูกพันให้มีต่อกรุงเทพมหานคร เพื่อนำมาสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบได้อย่างมีอาชีพ ตอบสนองนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง ตลอดจนการยกระดับมาตรฐานและคุณภาพชีวิตของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร, 2561)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรุงเทพมหานครของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

2. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรกรุงเทพมหานครของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

3. เพื่อศึกษาปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรกรุงเทพมหานครของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

ขอบเขตงานวิจัย

งานวิจัยฉบับนี้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรกรุงเทพมหานครของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตสำหรับการวิจัยไว้ดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตประชากร ของการศึกษาการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยตั้งใจศึกษากลุ่มประชากรข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

2. ขอบเขตกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญซึ่งรับราชการในองค์กรกรุงเทพมหานคร แต่ไม่รวมถึงข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร และ ข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา ทั้งเพศชายและเพศหญิง อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี จนถึงตั้งแต่ 51 ปี ขึ้นไป

3. ขนาดกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากผู้วิจัยทราบจำนวนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ มีจำนวนทั้งหมด 20,129 คน (กองอัตรากำลัง สำนักงานสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร, 2564) จากการคำนวณโดยใช้สูตรของ Yamane มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ที่ค่าระดับความคลาดเคลื่อน 5% จึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการใช้ในงานวิจัยจำนวน 393 ตัวอย่าง

4. ขอบเขตของเครื่องมือที่ใช้ ได้ใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสำคัญต่างๆ ได้แก่ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรกรุงเทพมหานครของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

5. ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นในการศึกษา ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ และปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรกรุงเทพมหานครของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรุงเทพมหานครของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เพื่อกำหนดทิศทางและแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

2. เพื่อทราบถึงปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ และปัจจัยค้ำจุน

ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรกรุงเทพมหานครของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เพื่อกำหนดทิศทางและแนวทางการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตลอดจนพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้เหมาะสมกับบทบาทและภารกิจของกรุงเทพมหานครและรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. เพื่อเป็นข้อมูลให้กับองค์กรกรุงเทพมหานครในส่วนงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ใช้เป็นแนวทางสำหรับการปรับปรุงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดทิศทางและแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนนำมาสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้

4. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร โดยสามารถพิจารณาผลการศึกษานี้ไปประยุกต์ใช้ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการปรับปรุงปัจจัยต่างๆในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เหมาะสมกับบุคลากรภายในองค์กรต่างๆ ตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการลดการสูญเสียบุคลากรที่เกิดจากการลาออกได้

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร โดยธีรดา ไชยบรรดิษฐ์ (2562) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์อันเหนียวแน่นและเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรเพราะมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร และทุ่มเทด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอันเกิดจากการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การมีส่วนร่วมและต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความภาคภูมิใจในองค์กรของตนเองและจะมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรรวมถึงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเสมอ และสอดคล้องกับฉันทิต บัวแย้ม (2560) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์กร มีความคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายไปไหน และมีความปรารถนาที่อยู่กับองค์กร ดังนั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นการบุคคลได้รับการตอบสนองจากองค์กร จึงส่งผลออกมาในรูปแบบของการเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงาน และมีความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยไม่โยกย้ายหรือลาออกไหน

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ตามแนวคิดของ Sheldon (1971) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ของนักวิทยาศาสตร์และวิศวกร พบว่า อายุงาน หรือระยะเวลาที่อยู่ในตำแหน่งในองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อองค์กร กล่าวคือ สมาชิกที่ทำงานในองค์กรยิ่งนานเท่าใดก็ยังคงมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น โดยเขาอธิบายว่า การที่สมาชิกขององค์กรทำงานมานานก็ยิ่งจะมีแนวโน้มที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรได้มากขึ้นจากการศึกษาพบว่า ความแตกต่างทางด้านลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ดังนั้น ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพความตั้งใจ

ในบทบาท อายุ ระดับการศึกษา และความต้องการความสำเร็จเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งสิ้น สอดคล้องกับ Steers (1977 อ้างถึงใน ปิยะมาศ เกิดแสง, 2562) ได้จำแนกปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร คือ คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน ดังนั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ เป็นการศึกษาคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ทำให้ทราบขนาดของโครงสร้างประชากร เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ประโยชน์ต่อไป

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ Herzberg. (1959) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับพฤติกรรมของคนเพื่อที่จะทราบว่าอะไรคือสิ่งที่มีอิทธิพลและแรงจูงใจในการทำงาน ความคิดเห็นของคนทั่วไปคิดว่าเมื่อบุคคลได้รับผลตอบแทน หรือค่าแรงที่เป็นธรรม ได้รับประโยชน์ที่น่าพึงพอใจ มีโอกาสจะเจริญก้าวหน้า เขาก็จะมีความพึงพอใจ และในทางตรงข้ามหากเขาไม่ได้รับในสิ่งเหล่านี้เขาก็จะรู้สึกไม่พอใจ เกิดจากปัจจัย 2 กลุ่ม คือ 1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และ 2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้บุคคลากรชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลากรในองค์กร เป็นตัวแปรที่สนับสนุนให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน และประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ

2. ปัจจัยค้ำจุน เป็นหมายถึง ความต้องการที่ไม่มีวันที่จะสิ้นสุด มีแต่จะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ จะปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐาน ที่จำเป็นที่ต้องได้รับการสนองตอบ เพราะถ้าไม่มีให้หรือให้ไม่เพียงพอ จะทำให้บุคคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านสภาพการทำงานและด้านความมั่นคงในการทำงาน

วิธีดำเนินการทางวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Research) โดยใช้วิธีเครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 20,129 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการใช้ในการวิจัย จำนวน 393 ตัวอย่าง ซึ่งกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ด้วยวิธีจำแนกกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการสุ่มตามหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือหลักที่ผู้วิจัยใช้เก็บรวบรวมข้อมูลที่ต้องการศึกษา โดยสร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้ เพื่อเป็นการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย และการให้ความหมายนิยามศัพท์เฉพาะ รวมถึงเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาแบบสอบถามสำหรับ

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยอาศัยวิธีการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Research) สำหรับการตั้งคำถามในแบบสอบถามที่ครอบคลุมถึงนิยามศัพท์เฉพาะ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์เพื่อตอบปัญหาทางการวิจัยเรื่องที่ต้องการศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็นข้อความของข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเกี่ยวข้องกับลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ส่วนที่ 2 เป็นข้อความของข้อมูลปัจจัยจิตใจที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร กรุงเทพมหานครของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ส่วนที่ 3 เป็นข้อความของข้อมูลปัจจัยค่าจ้างที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรกรุงเทพมหานครของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ส่วนที่ 4 เป็นข้อความเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรกรุงเทพมหานครของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ส่วนที่ 5 เป็นข้อความเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมถึง ซึ่งเป็นข้อความแบบปลายเปิด

ผลการวิจัย

จากข้อมูลปัจจัยประชากรศาสตร์ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวนทั้งสิ้น 241 คน คิดเป็นร้อยละ 61.3 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวนทั้งสิ้น 152 คน คิดเป็นร้อยละ 38.7 มีช่วงอายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวนทั้งสิ้น 119 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3 มีสถานภาพโสด จำนวนทั้งสิ้น 180 คน คิดเป็นร้อยละ 45.8 มีการศึกษาปริญญาตรี จำนวนทั้งสิ้น 207 คน คิดเป็นร้อยละ 52.7 มีรายได้ช่วงรายได้ระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท จำนวนทั้งสิ้น 134 คน คิดเป็นร้อยละ 34.1 มีระยะเวลาระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จำนวนทั้งสิ้น 118 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อโดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่มีเพศ และด้านการศึกษา ที่แตกต่างกัน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรุงเทพมหานครของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ไม่แตกต่างกัน และข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่มีอายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรุงเทพมหานครของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้สถิติ LSD นอกจากนี้

1. ปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรกรุงเทพมหานครของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญมากที่สุด เท่ากับ 0.166
2. ปัจจัยจิตใจด้านการยอมรับนับถือและด้านลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรกรุงเทพมหานครของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
3. ปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบต่องานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรกรุงเทพมหานครของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญมากที่สุด เท่ากับ 0.217
4. ปัจจัยจิตใจด้านความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรกรุงเทพมหานครของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญมากที่สุด เท่ากับ 0.189
5. ปัจจัยค่าจ้างด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรกรุงเทพมหานครของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

6. ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กรุงเทพมหานครของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญมากที่สุด เท่ากับ 0.193

7. ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรกรุงเทพมหานครของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญมากที่สุด เท่ากับ 0.143

8. ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กรุงเทพมหานครของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญมากที่สุด เท่ากับ 0.442

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้นำผลการวิเคราะห์เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรุงเทพมหานครของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ที่มีความสอดคล้องและแตกต่างของผลการวิจัยที่ผ่านมา รวมถึงวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ผลการสำรวจข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน 393 คน พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 61.3 โดยมีช่วงอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3 ซึ่งมีสถานภาพโสด จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 45.8 อยู่ในระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 52.7 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 34.1 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 ปัจจัยจูงใจ โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ปัจจัยค้ำจุน โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20

2. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรุงเทพมหานครของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ แตกต่างกัน

2.1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ด้านเพศที่ต่างกัน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรุงเทพมหานครของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ไม่แตกต่างกัน พบว่า เพศเป็นปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับงานวิจัยของเทียนศรี บางม่วงงาม (2562) อธิบายว่า เพศที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน เป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ด้วยสิทธิความเท่าเทียมกันระหว่างเพศชายและเพศหญิงมีความเสมอภาคกัน จึงส่งผลให้เพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

2.2 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ด้านอายุที่ต่างกัน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรุงเทพมหานครของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ แตกต่างกัน พบว่า อายุที่ต่างกัน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรุงเทพมหานครของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของกัลยกร สังขชาติ, ชันทอง ใจดี, และวันจักร น้อยจันทร์ (2562) พบว่า กำลังพล ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน โดยคนที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่า คนที่มีอายุน้อยกว่า โดยกำลังพลที่มีอายุ 41-50 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าคนที่อายุ 21-30 ปี เพราะอายุเป็น

สิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล ยิ่งบุคคลมีอายุมากขึ้น การตัดสินใจจะรอบคอบมากขึ้น จึงทำให้บุคคลที่มีอายุมาก เลือกว่าจะคงอยู่กับองค์กรเดิมต่อไป

2.3 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ด้านสถานภาพที่ต่างกัน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรุงเทพมหานครของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรหทัย จารุทวี ผลนุกูล, ธัญวฤณ วัฑโล, และวิลาสิณี สุดประเสริฐ (2563) สถานภาพการสมรส ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด แตกต่างกัน โดยสถานภาพสมรสมีอัตราสูงกว่า สถานภาพโสดและสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่ เนื่องด้วยพนักงานที่ยังไม่มีครอบครัวมีภาระไม่มาก เพราะอยู่ตัวคนเดียวยังไม่คิดที่จะสร้างอนาคต ส่วนพนักงานที่มีครอบครัวหรือสมรสแล้วมีภาระที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้นจึงทำให้พนักงานที่มีสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

2.4 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ด้านการศึกษาที่ต่างกัน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรุงเทพมหานครของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของเชษฐิตา กุศลาไสยานนท์, และอาจริย์ พัฒนวรพงศ์ (2564) อธิบายว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน

2.5 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรุงเทพมหานครของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ แตกต่างกัน พบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของชญาณัฐ วุฒิศักดิ์ (2563) ได้อธิบายไว้ว่า บุคลากรที่ทำงานส่วนงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในธุรกิจค้าปลีก กรณีศึกษา ธุรกิจค้าปลีกมรกต ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร แตกต่างกัน

2.6 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรุงเทพมหานครของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะมาศ เกิดแสง (2562) ได้อธิบายไว้ว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม โดยมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนครปฐมที่เมื่อทำงานนานมากขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

3. ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร กรุงเทพมหานครของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

3.1 ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร กรุงเทพมหานครของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของธีรดา ไชยบรรดิษฐ์ (2562) อธิบายไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีความพึงพอใจ ปลายปลี้งานที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลให้การปฏิบัติงาน ประสบความสำเร็จ ทำให้แผนงานโครงการกิจกรรมที่ดำเนินการได้รับความสำเร็จตามเป้าหมาย มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

3.2 ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร กรุงเทพมหานครของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของมนพร เกตุพรหม (2560) อธิบายไว้ว่า ปัจจัยจูงใจในด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition) มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร โดยได้รับความก้าวหน้าทางสายอาชีพ พัฒนาศักยภาพที่พนักงานสามารถเติบโตได้ผ่านกระบวนการประเมินการทำงาน of พนักงาน เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับตัวพนักงาน

3.3 ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร กรุงเทพมหานครของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรทิพย์ จารุทวีผลบุญกุล, ธัญวฤณ วัทโล, และวิลาสินี สุตประเสริฐ (2563) อธิบายไว้ว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด เนื่องจากพนักงานนั้นสามารถทำงานที่รับผิดชอบหรือที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเวลาที่กำหนด และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันที่วงที่ และหาวิธีป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นอีกได้

3.4 ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร กรุงเทพมหานครของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของรุจิรา ตัณฑพงษ์ (2563) อธิบายไว้ว่า ความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ในด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านบรรทัดฐาน ซึ่งมีปัจจัยมาจากองค์กรมีการประเมินผล เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน อย่างเหมาะสมยุติธรรม ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนในการเลื่อนตำแหน่งเมื่อมีโอกาส รวมถึงมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มทักษะ และมีโอกาสศึกษาต่อและดูงานตามลำดับ

3.5 ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร กรุงเทพมหานครของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของเชษฐิตา กุศลลาไสยานนท์, และอาจารย์ พัฒนวรพงศ์ (2564) อธิบายไว้ว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) จังหวัดลพบุรี โดยตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือการที่พนักงานขององค์กรได้รับการยอมรับนับถือมาก มาจากความก้าวหน้าของการทำงาน ซึ่งในแต่ละงานจะเกิดจากพนักงานมีความรับผิดชอบ มีอำนาจในการตัดสินใจตามขอบเขตของงานที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน จึงสร้างความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตามลำดับ

4. ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรกรุงเทพมหานครของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

4.1 ปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรกรุงเทพมหานครของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของรุจิรา ตัณฑพงษ์ (2563) อธิบายไว้ว่า สวัสดิการและค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ในด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านบรรทัด

ฐาน ซึ่งมีปัจจัยมาจากค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และองค์กรมีสวัสดิการอื่นๆ ที่เหมาะสมให้กับพนักงานตามลำดับ

4.2 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันต่อองค์กรกรุงเทพมหานครของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัย ของพัชรทิพย์ จารุทวีผลบุญกุล, ธัญวฤณ วัทโล, และวิลาสิณี สุตประเสริฐ (2563) อธิบายไว้ว่า ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด เนื่องจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานมีอัธยาศัยดี พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี ทำให้พนักงานนั้นสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีและเพื่อน ร่วมงานยอมรับความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และยอมรับในความเห็นส่วนใหญ่ และยังสามารถพึ่งพาอาศัย เพื่อนร่วมงานได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานในบริษัทได้ให้พนักงานทำงานเป็นทีม มีการพึ่งพาอาศัย ซึ่งกันและกัน ทำให้พนักงานมีความสนิทสนมกัน

4.3 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อ องค์กรกรุงเทพมหานครของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของรุจิรา ตัญพวงษ์ (2563) อธิบายไว้ว่า นโยบายและการบริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ในด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านบรรทัด ฐาน ซึ่งมีปัจจัยมาจากองค์กรมีการกำหนดแผนงานและเป้าหมายในการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน องค์กรได้ กำหนดบทบาทหน้าที่ บุคลากรไว้อย่างชัดเจน องค์กรมีการกำหนดโครงสร้างหน่วยงาน และขอบข่ายการ ปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน องค์กรมีนโยบายและแนวทางที่ปฏิบัติอย่างชัดเจน และนอกจากนั้นนโยบายของ องค์กรสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงตามลำดับ

4.4 ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร กรุงเทพมหานครของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรทิพย์ จารุทวีผลบุญกุล, ธัญวฤณ วัทโล, และวิลาสิณี สุตประเสริฐ (2563) อธิบายไว้ว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการ ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกของบริษัทได้แบ่งสัดส่วนพื้นที่ในการทำงานได้อย่างชัดเจน บริษัทมี สภาพแวดล้อมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานมีอัธยาศัยดี พนักงานผู้ตอบ แบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ เหมาะสมจะก่อให้เกิดสุขภาพกายและจิตใจที่ดีสภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป

4.5 ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร กรุงเทพมหานครของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของบุศรศัณห์ รักท้วม (2562) อธิบายไว้ ว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก ทำให้เห็นว่าพนักงานให้ความสำคัญกับเรื่องนี้เป็นอย่าง มาก มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับพนักงานอยู่เสมอ รวมไปถึงการให้รางวัลหรือชมเชยพนักงานที่มี

พฤติกรรมที่ดีเพื่อสร้างแรงจูงใจให้พนักงานรู้สึกว่ายากจะทำงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ และมีการปฏิบัติกับพนักงานทุกคนด้วยความยุติธรรม เสมือนพนักงานทุกคนเป็นครอบครัวเดียวกันมีส่วนร่วมกับองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ด้านอายุต่างกัน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรุงเทพมหานครของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่มีอายุที่เพิ่มมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรกรุงเทพมหานครมากขึ้น เนื่องจากอายุเป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคลยิ่งบุคคลมีอายุมากขึ้น จะมีการตัดสินใจระอบคอบและถี่ถ้วนมากขึ้น จะเกิดความคุ้นเคยกับสภาพแวดล้อม กฎระเบียบต่าง ๆ ขององค์กร ดังนั้นองค์กรควรจะให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยการทำงานแบบระบบพี่เลี้ยง (mentoring system) คือ การสอนงานหรือถ่ายทอดความรู้ที่ได้สั่งสมมา หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างคนรุ่นเก่ากับคนรุ่นใหม่ ทั้งในเรื่องของงานที่ต้องปฏิบัติ เรื่องการใช้ชีวิตในองค์กรกรุงเทพมหานครอย่างมีความสุข

2. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ด้านสถานภาพต่างกัน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรุงเทพมหานครของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า องค์กรกรุงเทพมหานครควรให้ความสำคัญกับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ที่มีสถานภาพโสด เนื่องจากสถานภาพโสด เป็นสถานภาพของคนที่ยังมีอิสระในการดำเนินชีวิต ตลอดจนในการดำเนินงาน มีความคล่องตัวมากกว่าสถานภาพสมรส และหม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ จึงมีความผูกพันในองค์กรกรุงเทพมหานครน้อยกว่าสถานภาพอื่น ๆ

3. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรุงเทพมหานครของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่สูง จะมีความผูกพันต่อองค์กรกรุงเทพมหานครที่มากขึ้นตามไปด้วย เนื่องจากรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่มากขึ้นมาจากการที่ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญปฏิบัติงานกับองค์กรเป็นเวลานาน จะรู้สึกผูกพันกับองค์กรกรุงเทพมหานครมากที่สุด

4. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรุงเทพมหานครของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรกรุงเทพมหานครที่มากขึ้น จะทำให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครมีความผูกพันกับองค์กรมาก เนื่องจากระยะเวลาในการปฏิบัติงานสามารถบอกถึงโอกาสของการโยกย้าย ลาออก เกษียณมีน้อยลง ยกเว้นระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรกรุงเทพมหานครโดยรวม มากกว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี โดยเป็นช่วงที่สามารถเข้าเกณฑ์ได้รับบำนาญรายเดือนของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีเงื่อนไขคือ อายุครบ 50 ปีบริบูรณ์ และมีระยะเวลาในปฏิบัติงานครบ 10 ปี สามารถลาออกโดยได้รับบำนาญรายเดือนได้ จึงมีความผูกพันต่อองค์กรกรุงเทพมหานครน้อยกว่า

5. ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรกรุงเทพมหานครของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า โดยองค์กรกรุงเทพมหานครจะจัด

ให้มีการคัดเลือกข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญติเด่นขึ้นเป็นประจำทุกปี เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญติที่มี โดยคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นอันดับแรก ผลงานจากการอุทิศทุ่มเท เสียสละ และประพฤติตนดีเด่น เพื่อให้เกิดแรงจูงใจแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญติในการปฏิบัติงานขององค์กร และเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญติให้มากยิ่งขึ้น

6. ด้านความรับผิดชอบต่องาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรกรุงเทพมหานครของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญติ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า โดยองค์กรกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญกับความมุ่งมั่นในการปฏิบัติราชการ โดยผู้บังคับบัญชาควรจะให้โอกาสได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญ เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจ และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานและคุณภาพงานที่กำหนด บุคลากรในองค์กรสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานต่าง รวมถึงการมีอิสระทางความคิดเห็นและการทำงาน จะส่งผลให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครเกิดแนวความคิด และวิธีการในการทำงานใหม่ ๆ เพื่อเกิดแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรกรุงเทพมหานคร

7. ด้านความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรกรุงเทพมหานครของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญติ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า โดยองค์กรกรุงเทพมหานครดำเนินการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญติทุกสายงานให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ ตามสมรรถนะหลัก สมรรถนะที่พึงประสงค์ สมรรถนะประจำกลุ่มงานและสายงาน ประกอบกับมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญติ ดำเนินการประเมินปีละ 2 รอบ ตามปีงบประมาณ เพื่อการปฏิบัติราชการของผู้ปฏิบัติงานทุกระดับสอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ ผู้บังคับบัญชาสามารถมอบรางวัลให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและพฤติกรรมที่ดีอาจเป็นได้ทั้งรางวัลที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

8. ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรกรุงเทพมหานครของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญติ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า องค์กรกรุงเทพมหานครจะกำหนดแผนการปฏิบัติราชการประจำปีเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้กับทุกหน่วยงาน เนื่องจากแต่ละหน่วยงานขององค์กรกรุงเทพมหานครมีภารกิจในด้านการดำเนินงานที่แตกต่างกัน ด้านนโยบายและการบริหารองค์กรควรจะต้องมีความยืดหยุ่น โดยให้แต่ละหน่วยงานนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับการทำงาน หรือเกิดความรวดเร็วมากที่สุด เนื่องจากบางตำแหน่งงานมีผลกระทบกับประชาชนโดยตรง

9. ด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรกรุงเทพมหานครของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญติ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า โดยองค์กรกรุงเทพมหานครตามหน่วยงานต่าง ๆ เช่น สำนักงานเขตทั้ง 50 เขตโดยมีบางสำนักงานเขตที่การเดินทางไปทำงานยังไม่มีรถโดยสารประจำทางเข้าถึงได้โดยง่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำนักงานเขตรอบนอกของกรุงเทพมหานครจึงควรมีรถบริการรับส่งข้าราชการและบุคลากรในหน่วยงานนั้นๆ เพิ่มเติม หรือแม้กระทั่งอาคารสำนักงานเองมีสภาพเก่าแก่และทรุดโทรม สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ไม่สนับสนุนหรือเอื้อต่อการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานที่ทำงานควรมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก และสถานที่จอดรถที่เพียงพอหรือเหมาะสมกับความสะดวกในการมาปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดความพึงพอใจ ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรกรุงเทพมหานครของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญติ

10. ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรกรุงเทพมหานครของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า โดยองค์กรกรุงเทพมหานครมักจะสูญเสียข้าราชการสายงานแพทย์ พยาบาล และสาธารณสุข หรือแม้กระทั่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ปฏิบัติราชการครบ 5 ปี จะโยกย้ายหรือลาออกเป็นจำนวนมาก ส่วนหนึ่งมาจากระบบอุปถัมภ์ที่ทำให้การทำงานไม่มีความคล่องตัว หรือไม่เป็นธรรมกับข้าราชการกรุงเทพมหานครด้วยตนเอง ปัจจุบันกรุงเทพมหานครมีหน่วยงานคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมข้าราชการกรุงเทพมหานคร หรือ เรียกโดยย่อว่า “ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร” จะทำให้ที่ในลักษณะองค์กรกึ่งตุลาการ ที่ดูแลการพิจารณาวินัยเรื่องอุทธรณ์ ร้องทุกข์ของข้าราชการ เป็นองค์กรพิทักษ์คุณธรรมด้านสุดท้ายของฝ่ายบริหาร จะส่งผลให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเกิดความรู้สึกปลอดภัย และอยากที่จะปฏิบัติงานจนเกษียณอายุราชการ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาขอบเขตด้านประชากร และขนาดกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมมากขึ้น เช่น ขยายการศึกษาประชากรให้ครอบคลุมทั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และบุคลากรกรุงเทพมหานคร เพื่อให้มีความแตกต่าง และความหลากหลายของงานวิจัยที่มากขึ้น
2. ควรศึกษาตัวแปรอื่น ที่อาจจะส่งผลต่อ หรือมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรกรุงเทพมหานครของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เช่น ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่จำเป็นในองค์ด้านอื่น ๆ เพื่อให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น ได้แก่ หน่วยงาน ภูมิภาค งบประมาณ ปัจจัยจิตใจ ด้านคุณลักษณะของงาน และปัจจัยค้ำจุน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านการปกครองบังคับบัญชา เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กองอัตรากำลัง สำนักงานสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร. (2564). **กรอบอัตรากำลังและจำนวนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำแนกตามหน่วยงาน.**
- กัลยกร สังขชาติ, ชันทอง ใจดี, และวันจักร น้อยจันทร์. (2562). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของกำลังพลกรมทหารพรานที่ 42 ตำบลท่าประดู่ อำเภอนาทวี จังหวัดสงขลา.** กรุงเทพมหานคร: วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 11(2).
- ชญาณุช วุฒิศักดิ์. (2563). **การสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรส่วนงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในธุรกิจค้าปลีก กรณีศึกษา ธุรกิจค้าปลีกมรกต.** ค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.
- เชษฐธิดา กุศลลาไสยานนท์, และอาจรีย์ พัฒนวรพงศ์. (2564). **ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) จังหวัดลพบุรี.** กรุงเทพมหานคร: วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2564, 1-10

- เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร.** สารนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกริก.
- ธัญพัทธ์ บัวแย้ม. (2560). **ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรสำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการ (กลุ่มธุรกิจบริการ).** สารนิพนธ์ ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์. (2562). **แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11.** วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ปิยะมาศ เกิดแสง. (2562). **ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม.** สารนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกริก.
- พัชรหทัย จารุทวีผลนุกุล, ธัญวฤณ วิฑโร, และวิลาสิณี สุตประเสริฐ. (2563). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด.** กรุงเทพมหานคร: วารสารวิชาการสังคมศาสตร์ เครือข่ายวิจัยประชาชื่นมหาวิทยาลัยรังสิต, 2(3), 36-37.
- มนพร เกตุพรหม. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร.** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- รุจิรา ตันตพงษ์. (2563). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร.** วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สายหยุด อมรลักษณ์ปรีชา. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน).** วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร. (2561). **แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔)** [จุลสาร]. กรุงเทพมหานคร
- Herzberg, F. (1959). **The Motivation to work.** New York : John Wiley and Sons.
- Sheldon, M. E. (1971). **Investment and involvement mechanisms producing commitment.** Academy of Management Journal, 14, 149 - 226.