

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

WORK MOTIVATION AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PERSONNEL IN THE SECRETARIAT OF THE HOUSE OF REPRESENTATIVES

สมศักดิ์ สวนตะโก

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Somsak Suantago

Email: 6614991003@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่า ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับผลการทดสอบสมมติฐานใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 59.0 อายุ 21 - 30 ปี จำนวน 307 คน คิดเป็นร้อยละ 76.7 มีสถานภาพโสด จำนวน 277 คน คิดเป็นร้อยละ 69.2 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 335 คน คิดเป็นร้อยละ 83.7 เป็นบุคลากรประเภทข้าราชการ จำนวน 329 คน คิดเป็นร้อยละ 82.2 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี จำนวน 286 คน คิดเป็นร้อยละ 71.5 และมีรายได้ 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 291 คน คิดเป็นร้อยละ 72.7 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และยังพบอีกว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านความรับผิดชอบมีผลมากที่สุด อันดับรองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือนและ

ผลประโยชน์ตอบแทน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้ร้อยละ 55.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน , ความผูกพันต่อองค์กร , สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ABSTRACT

The objectives of research study were: 1) to study the incentive in the operation that affects the commitment to the organization of the personnel. The Secretariat of the House of Representatives 2) to study the relationship between the incentive in the operation and the commitment to the organization of the personnel. The populations used in the study were 400 personnel of the Secretariat of the House of Representatives. Statistics used in data analysis are Frequency Distribution, Percentage, Mean and Standard Deviation. The results of hypothesis testing used Pearson product-moment correlation coefficient and Multiple regression analysis.

The research results can be found out that most respondents were female, 236 people amounts to 59.0%, 21 - 30 years of age, 307 people amounts to 76.7%, Single, 277 people amounts to 69.2%, graduated with bachelor's degree, 335 people amounts to 83.7%, Civil servant, 329 people amounts to 82.2%, 6 - 10 years of experience, 286 people amounts to 71.5% and average incomes 20,001 - 30,000 Baht, 291 people amounts to 72.7%. The work motivation affecting organizational commitment of personnel in the Secretariat of the House of Representatives found that the overall was high level. Commitment to the organization found that the overall was high level.

Hypothesis testing revealed that all dimensions of work motivation are significantly and positively correlated with organizational commitment of personnel in the Secretariat of the House of Representatives with the statistical significance at the level of 0.01. Furthermore, it was found that among the factors affecting organizational commitment of personnel in the Secretariat of the House of Representatives, responsibility was the most significant. Next ranking were interpersonal relationships, salary and benefits, working condition, achievement. Least factor influencing was advancement. The work motivation can predict organizational commitment of personnel in the Secretariat of the House of Representatives, about 55.7 percent with the statistical significance at the level of 0.05.

Keywords: Work Motivation, Organizational Commitment, The Secretariat of the House of Representatives

บทนำ

องค์กรเป็นระบบทางสังคมที่เกิดจากการรวมตัวของมนุษย์ ซึ่งมีการจัดกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในองค์กรคือ บุคลากร หรือ มนุษย์ เนื่องจากการดำเนินงานในองค์กรไม่สามารถประสบผลสำเร็จได้หากขาดความร่วมมือจากบุคลากรในส่วนงานต่างๆ การบรรลุเป้าหมายขององค์กรจึงต้องการการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพจากทุกภาคส่วนขององค์กร

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการฝ่ายรัฐสภา พ.ศ. 2554 มาตรา 10 บัญญัติ ให้มีสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของสภาผู้แทนราษฎร มีเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้าง และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อประธานสภาผู้แทนราษฎร และให้มีรองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นผู้ช่วยสั่งและปฏิบัติราชการ และจะให้มีผู้ช่วยเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นผู้ช่วยสั่งและปฏิบัติราชการก็ได้

ปัจจุบันอัตราการเข้าออกของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากมีการขอโอนย้ายไปยังหน่วยงานอื่นหรือการลาออกของบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้เกิดช่องว่างในด้านการทำงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องในการดำเนินงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร หลังจากที่บุคลากรที่มีความสามารถขอโอนย้ายหรือลาออกไป สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรต้องรับบุคลากรใหม่เข้ามาทำงานแทนที่ ซึ่งมักจะเป็นบุคลากรที่ยังขาดประสบการณ์และทักษะเฉพาะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

จากข้อมูลดังกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวจะเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารในการนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์สำหรับการวางแผนทรัพยากรบุคคล รวมทั้งวิธีการรักษามูลค่าของบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และศักยภาพสูงเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีความสุขและมีสมดุลในชีวิตการทำงาน นอกจากนี้ยังสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาระบบการบริหารงานภายในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อให้บุคลากรได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ซึ่งจะเป็นปัจจัยกระตุ้นให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร และมีความเต็มใจที่จะอยู่ร่วมกับองค์กรในระยะยาว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สมมติฐานของการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
5. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
6. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

1. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

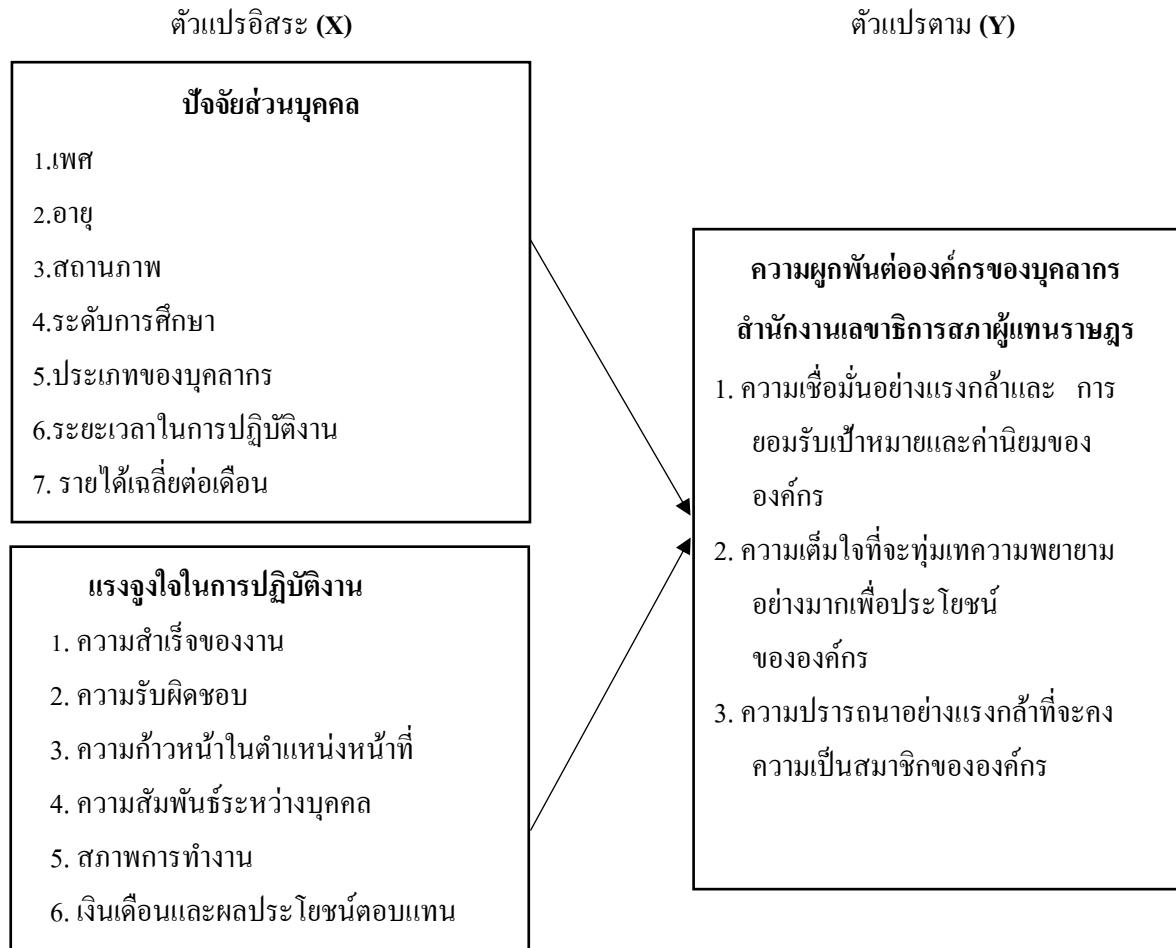
ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย คือ บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 2,288 คน (ที่มา : ระบบบริหารจัดการสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 27 มีนาคม 2568, เว็บไซต์) เนื่องจากทราบจำนวนบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่แน่นอน ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้วิธีการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณแบบทราบจำนวนประชากร ของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 341 คน โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมรับความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง 0.05 เพื่อความแม่นยำของข้อมูลผู้วิจัยจึงใช้ขนาดตัวอย่างทั้งหมด 400 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเริ่มตั้งแต่เดือน กุมภาพันธ์ ถึง มีนาคม พ.ศ.2568

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลที่ได้รับไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์สำหรับการวางแผนทรัพยากรบุคคล รวมถึงวิธีการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และศักยภาพสูง เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีความสุข และมีความสมดุลในชีวิตการทำงาน

2. ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะในด้านการปรับปรุงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

3. ผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาระบบการบริหารงานภายในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อให้บุคลากรได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ซึ่งจะเป็ปัจจัยกระตุ้นให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรและเต็มใจที่จะอยู่ร่วมกับองค์กรในระยะยาว

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจเป็นสิ่งที่สามารถควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ สำหรับการบริหารบุคลากรต้องสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยอาศัยทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Two-Factor Theory) Frederick Herzberg และคณะ ซึ่งประกอบด้วย 1. ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดทัศนคติทางบวกในตัวพนักงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ลักษณะของงาน (Work Itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความก้าวหน้า (Advancement) 2. ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่มีลักษณะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ประกอบด้วย นโยบายการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชา (Supervision) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Supervisors, Peers, and Subordinates) สภาพการทำงาน (Working Condition) เงินเดือน (Salary) ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) ความมั่นคงในงาน (Job Security) (Herzberg, 1959)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกของพนักงานที่มีความเชื่อมโยงกับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรมีความหมายใน 3 ลักษณะคือ 1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร 3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร (Steers and Porter (1977, pp. 46–75, อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549, หน้า 19)

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ปี พ.ศ. 2535 ได้มีการปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายรัฐสภา และพระราชบัญญัติจัดระเบียบปฏิบัติราชการฝ่ายรัฐสภา โดยกำหนดให้มีส่วนราชการสังกัดรัฐสภา คือ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีฐานะเทียบเท่ากรมและเป็นนิติบุคคล โดยมีเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นผู้บังคับบัญชาขึ้นตรงต่อประธานสภาผู้แทนราษฎร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีหน้าที่และอำนาจเกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของสภาผู้แทนราษฎร อาทิ สนับสนุนการตรากฎหมาย สนับสนุนการควบคุมและการบริหารราชการแผ่นดิน สนับสนุนการพิจารณาให้ความเห็นชอบ สนับสนุนบทบาทภารกิจตามที่รัฐธรรมนูญและข้อบังคับการประชุมสภากำหนด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ดวงพร โพธิ์สร (2558) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษาพบว่าความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรซึ่งมีความผูกพันอยู่ในระดับน้อย

สิรินยา เสียงเลิศ (2558) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพัน ต่อองค์กร ที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลดงมะไฟ ตำบลขมิ้น อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลดงมะไฟ ตำบลขมิ้น อำเภอเมืองสกลนคร

จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น

ธัญพัทธ์ บัวเยี่ยม (2560) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรสำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการ (กลุ่มธุรกิจบริการ) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรสำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มธุรกิจบริการ) คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ โดย 5 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน, ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้า และ ด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์ (2562) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียน ด้านปัจจัยจูงใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมากเรียงจากมากไปน้อยคือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านการได้รับการยกย่องนับถือ ตามลำดับ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

บุศราคม รักท้วม (2562) ได้ทำการศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การตัดสินใจที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและ ระดับการตัดสินใจที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ตามลำดับ

วรินทร์ วรรณนริย์ (2562) ได้ทำการศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ธุรการในสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กรและได้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มศักยภาพ เป็นการรวมกันของสองปัจจัยทั้งปัจจัยค่าจูง เช่น นโยบายและการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในงานและปัจจัยจูงใจ เช่น ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ทำให้พนักงานรู้สึกถึงความผูกพันต่อองค์กร

กรณ์ธัญญ์ กิมสุข (2563) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกล แบบทำที่บ้าน (Work from home) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน มีทั้งปัจจัยในกลุ่มแรงจูงใจและปัจจัยสนับสนุน โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดคือ ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา รองลงมาคือ ปัจจัยคุณภาพชีวิต ปัจจัยผลประโยชน์ตอบแทนรวม ปัจจัยการเป็นที่ยอมรับและให้อำนาจ และปัจจัยความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ

ปฏิมากร ทิพลิส (2564) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ และด้านค่าตอบแทนและรายได้ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้าน กุดนาขาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ .620 โดยสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้าน กุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 62.00

ณัฐกฤตา นันตา (2567) ได้ทำการศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัด กรมการปกครอง จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า แรงงูใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ แรงงูใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยงูใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยแรงงูใจของปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงงูชีวิต ด้านเงินเดือนและสิ่งตอบแทน และด้านนโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน ตามลำดับ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Approach) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 2,288 คน (ที่มา : ระบบบริหารจัดการสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 27 มีนาคม 2568, เว็บไซต์)

กลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากทราบจำนวนบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่แน่นอน ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้วิธีการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณแบบทราบจำนวนประชากร ของ Taro Yamane (1973) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 341 คน โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมรับความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง 0.05 เพื่อความแม่นยำของข้อมูลผู้วิจัยจึงใช้ขนาดตัวอย่างทั้งหมด 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแรงงูใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด=5, มาก=4, ปานกลาง=3, น้อย=2, น้อยที่สุด=1

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกียวกความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด=5, มาก=4, ปานกลาง=3, น้อย=2, น้อยที่สุด=1

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถามแรงงูใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนไปถึงความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

วัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.05 – 1.00 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วไปแจกให้กับบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 400 คน ผ่าน Google Forms ซึ่งเมื่อเก็บรวบรวมแบบสอบถาม

ทั้งหมดที่ได้ข้อมูลครบถ้วนแล้ว และตรวจสอบความสมบูรณ์ รวมถึงความถูกต้องเพื่อนำมาประมวลผลคำตอบ โดยผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก Google Forms ผ่านโปรแกรมคอมพิวเตอร์พร้อมทั้งจัดรูปแบบและหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าความถี่ (Frequencies)
2. ค่าร้อยละ (Percentage)
3. ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)
4. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
5. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
6. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งหมด 400 คน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 59.0 มีอายุ 21 - 30 ปี จำนวน 307 คน คิดเป็นร้อยละ 76.7 มีสถานภาพโสด จำนวน 277 คน คิดเป็นร้อยละ 69.2 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 335 คน คิดเป็นร้อยละ 83.7 เป็นบุคลากรประเภทข้าราชการ จำนวน 329 คน คิดเป็นร้อยละ 82.2 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี จำนวน 286 คน คิดเป็นร้อยละ 71.5 และมีรายได้ 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 291 คน คิดเป็นร้อยละ 72.7

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับ ความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับความคิดเห็นมาก คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยใช้สถิติการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน Pearson Correlation ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านความรับผิดชอบ มีผลมากที่สุด อันดับรองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

อภิปรายผล

จากการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งด้านที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทายทำให้รู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน ท่านสามารถทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ได้เสมอ ท่านรู้สึกพึงพอใจกับความสำเร็จในงานที่ท่านทำในปัจจุบัน การได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับผลงานที่ท่านมีส่วนช่วยในการเพิ่มความสำเร็จของงาน การได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมทำให้ท่านรู้สึกว่าจะประสบความสำเร็จในงานที่ท่านทำ ความสำเร็จของงานในแต่ละครั้งทำให้ท่านรู้สึกภูมิใจในตัวเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนยพัต บัวเยี่ยม (2560) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรสำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการ (กลุ่มธุรกิจบริการ) ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรสำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มธุรกิจบริการ คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ โดย 5 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน, ด้านความรับผิดชอบ, ด้านลักษณะของงาน, ด้านความก้าวหน้า และ ด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ท่านมีความรับผิดชอบในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านมีความรับผิดชอบที่จะทำให้เสร็จตามกำหนด ท่านรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในงานที่ท่านทำ การที่ท่านสามารถทำงานให้เสร็จตามที่ได้รับมอบหมายทำให้ท่านรู้สึกพึงพอใจในตัวเอง ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายทำให้ท่านรู้สึกมีคุณค่าในงานที่ท่านทำ ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับงานที่ท่านรับผิดชอบและพยายามทำให้ดีที่สุด ท่านรู้สึกว่าผลลัพธ์ของงานที่ท่านทำขึ้นอยู่ด้วยความรับผิดชอบของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรินทร์ วรรณอารีย์ (2562) ได้ทำการศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่าเจ้าหน้าที่ธุรการในสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กรและได้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มศักยภาพ เป็นการรวมกันของ สองปัจจัยทั้งปัจจัยค่าจูง เช่น นโยบายและการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในงานและปัจจัยจูงใจ เช่น ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือทำให้พนักงาน รู้สึกถึงความผูกพันต่อองค์กร ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน พบว่า ท่านพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับจากสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับงานที่ท่านทำในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร การจ่ายเงินเดือนในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นไปอย่างยุติธรรม ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ การได้รับผลประโยชน์ตอบแทนที่ดีเป็นหนึ่งในแรงจูงใจในการทำงานของท่าน เงินเดือนของท่านได้รับการปรับเพิ่มขึ้นตามผลงานที่ท่านทำ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ เช่น เงินค่าตอบแทนพิเศษ ฯลฯ ที่เพียงพอ ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นการสะท้อนผลการทำงานของท่าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

ณัฐกฤตา นันตา (2567) ได้ทำการศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัด กรมการปกครอง จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า แรงงูใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ แรงงูใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยงูใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยแรงงูใจของปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงของชีวิต ด้านเงินเดือนและสิ่งตอบแทน และค้ำจุนนโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน ตามลำดับ ด้านสภาพการทำงาน พบว่า สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการจัดการเวลาในการทำงานที่เหมาะสม ทำให้ท่านสามารถจัดการงานได้ดี ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการจัดเตรียมอุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงานที่เพียงพอและทันสมัย สภาพแวดล้อมการทำงานในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรทำให้ท่านรู้สึกสะดวกสบายและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้ความสำคัญกับสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากร พื้นที่ทำงานในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีขนาดเหมาะสมและมีการจัดการที่ดีเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สภาพแวดล้อมในที่ทำงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีความเป็นระเบียบและสะอาดทำให้สามารถทำงานได้อย่างสะดวก สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะเพื่อปรับปรุงสภาพการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุสรุคัม รัศทัต (2562) ได้ทำการศึกษาปัจจัยด้านแรงงูใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล ผลการศึกษาพบว่า แรงงูใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การตัดสินใจที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและระดับการตัดสินใจที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ตามลำดับ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พบว่า องค์กรมีกระบวนการที่ชัดเจนในการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งตามผลงาน ท่านรู้สึกว่าการเลื่อนตำแหน่งส่งผลต่อโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งของท่าน ท่านรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนและยอมรับผลงานเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่ง ท่านเชื่อว่าองค์กรให้โอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาทักษะเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่ง การได้รับการพัฒนาทักษะที่เหมาะสมช่วยเพิ่มโอกาสในการเติบโตในตำแหน่งงานของท่าน การเลื่อนตำแหน่งในองค์กรขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงานมากกว่าปัจจัยอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรณ์ชนัญ กิมสุข (2563) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกล แบบทำที่บ้าน (Work from home) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน มีทั้งปัจจัยในกลุ่มแรงงูใจและปัจจัยสนับสนุน โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดคือความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา รองลงมาคือ ปัจจัยคุณภาพชีวิต ปัจจัยผลประโยชน์ตอบแทนรวม ปัจจัยการเป็นที่ยอมรับและให้อำนาจ และปัจจัยความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า ท่านรู้สึกว่ามีสัมพันธ์ที่ดีและช่วยเหลือซึ่งกันและกันกับเพื่อนร่วมงานในสำนักงาน ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ การสื่อสารระหว่างทีมงานในสำนักงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเปิดเผย เพื่อนร่วมงานในสำนักงานให้การสนับสนุนท่านเมื่อเผชิญกับความยากลำบากในการทำงาน ในสำนักงานมีการเคารพซึ่งกันและกันระหว่างบุคลากรทุกคน ท่านรู้สึกว่าได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในที่ทำงานท่านรู้สึกว่ามีความไว้วางใจระหว่างเพื่อนร่วมงานในสำนักงาน ท่านรู้สึกว่ามีการร่วมมือที่ดีระหว่างบุคลากรในสำนักงานในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริญา เสี่ยงเลิศ (2558) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของแรงงูใจในการทำงาน ความผูกพัน ต่อองค์กร ที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลดงมะไฟ ตำบลขมิ้น อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า แรงงูใจในการทำงานของบุคลากร

เทศบาลตำบลดงมะไฟ ตำบลขมิ้น อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น

2. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับความคิดเห็นมาก คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงพร โพธิ์สร (2558) ได้ทำการศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดยะลา ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรซึ่งมีความผูกพันอยู่ในระดับน้อย

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงูใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยใช้สถิติการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน Pearson Correlation ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล คือ แรงงูใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธีรดา ไชยบรรดิษฐ์ (2562) ได้ทำการศึกษาแรงงูใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ผลการวิจัยพบว่า แรงงูใจในการทำงานของครูในโรงเรียน ด้านปัจจัยแรงงูใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปน้อยคือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านการได้รับการยกย่องนับถือ ตามลำดับ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงูใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. การทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านความรับผิดชอบมีผลมากที่สุด อันดับรองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสำเร็จของงานและอันดับสุดท้าย คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฎิมากร ทิพเลิศ (2564) ได้ทำการศึกษาแรงงูใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงงูใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ และด้านค่าตอบแทนและรายได้ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้าน กุดนาขาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุการณณ์ .620 โดยสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 62.00

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

1. ด้านความรับผิดชอบ ข้อเสนอแนะ คือ องค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยกำหนดเป้าหมายขององค์กรที่สามารถจับต้องได้ และสื่อสารเป้าหมายเหล่านั้นให้ชัดเจนในทุกระดับ ควรพัฒนาเครื่องมือหรือระบบบริหารจัดการงานที่ช่วยให้บุคลากรสามารถวางแผน จัดลำดับความสำคัญ และติดตามงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเป็นระบบ เช่น ระบบติดตามงานออนไลน์ องค์กรควรส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุก โดยสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ไขปัญหา พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เปิดกว้างให้แลกเปลี่ยนแนวคิด โดยไม่มีการตำหนิเมื่อเกิดข้อผิดพลาด แต่เน้นการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำ องค์กรควรมีระบบการให้ตอบกลับอย่างเป็นระบบ ทั้งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการแสดงความชื่นชมในความสำเร็จของบุคลากรในที่ประชุม หรือผ่านช่องทางภายใน เพื่อสร้างแรงเสริมทางบวก ซึ่งจะนำไปสู่ความพึงพอใจในตนเอง และความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว

2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ข้อเสนอแนะ คือ องค์กรควรส่งเสริมความร่วมมือและความสามัคคีระหว่างบุคลากรผ่านการสร้างบรรยากาศการทำงานแบบเป็นกันเอง และการปลูกฝังวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความรู้สึกไว้วางใจซึ่งกันและกัน และพร้อมให้ความช่วยเหลือเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบปัญหา องค์กรควรส่งเสริมการสื่อสารแบบสองทาง ซึ่งเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับสามารถเสนอความคิดเห็น แจ้งปัญหา หรือแสดงข้อเสนอแนะอย่างเสรี โดยผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างในการฟังอย่างตั้งใจ และตอบสนองต่อข้อเสนอแนะอย่างเหมาะสม จัดประชุมประจำเดือนในลักษณะประชุมแบบเปิด ควรส่งเสริมวัฒนธรรม “การอยู่ร่วมกันแบบพึ่งพาอาศัย” โดยเฉพาะในช่วงที่บุคลากรมีภาระงานหนักหรือประสบปัญหาส่วนตัว ผ่านกลไกการสนับสนุนจากทีมงาน เช่น การแบ่งเบาภาระ การให้คำปรึกษา หรือการสนับสนุนเชิงจิตวิทยา เบื้องต้น ควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการให้เกียรติซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะการให้ความเคารพในความคิดเห็น ความแตกต่างทางความคิด และประสบการณ์การทำงานที่หลากหลาย พร้อมทั้งควรกำหนดแนวปฏิบัติด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณในการทำงานให้ชัดเจน

3. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ข้อเสนอแนะ คือ ควรมีการทบทวนและปรับโครงสร้างเงินเดือนให้สอดคล้องกับภาระงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ และค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลงไปในแต่ละช่วงเวลา ควรมีการประเมินภาระงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถวัดปริมาณและคุณภาพของงานที่บุคลากรแต่ละคน รับผิดชอบ และเชื่อมโยงกับอัตราค่าตอบแทนอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ ควรส่งเสริมความโปร่งใสในการบริหารค่าตอบแทน โดยมีเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงินเดือนหรือจ่ายเงินประจำตำแหน่งที่ชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร และสื่อสารให้บุคลากรทุกคนทราบอย่างทั่วถึง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในความยุติธรรมของระบบ ควรให้ความสำคัญกับการจัดสรรสวัสดิการและผลประโยชน์ที่ครอบคลุมหลากหลายมิติ เช่น สุขภาพ ครอบครัวย การศึกษา และการออม เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรในระยะยาว เป็นต้น

4. ด้านสภาพการทำงาน ข้อเสนอแนะ คือ องค์กรควรมีการบริหารเวลาในการทำงานที่ยืดหยุ่นและสมดุล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจัดสรรเวลาให้สอดคล้องกับลักษณะภารกิจ และภาระงานของแต่ละฝ่าย ควรมีการประเมินและจัดเตรียมอุปกรณ์สำนักงานอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะเทคโนโลยีดิจิทัล อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์สำนักงาน และเครื่องใช้สำนักงานทั่วไป เพื่อให้การทำงานของบุคลากรเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ควรส่งเสริมให้สถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกสบาย มีบรรยากาศที่เป็นมิตรปลอดภัย เป็นระเบียบ และมีการจัดสรรพื้นที่ใช้งานอย่างเหมาะสม เช่น การมีแสงสว่างเพียงพอ ระบบระบายอากาศที่ดี ควรจัดให้มีนโยบายด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานที่ชัดเจน และดำเนินการจริงอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี การฝึกอบรมการป้องกันอุบัติเหตุ หรือการดูแลสุขภาพจิตของบุคลากร

5. ด้านความสำเร็จของงาน ข้อเสนอแนะ คือ ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับมอบหมายงานที่มีความหลากหลายและความท้าทายทางวิชาชีพอย่างเหมาะสม โดยไม่เกินขีดความสามารถ และมีระดับความรับผิดชอบที่สูงขึ้นในลักษณะ Stretch Assignment ควรมีระบบติดตามความก้าวหน้าของงานอย่างเป็นระบบ โดยเน้นการวางเป้าหมาย (Goal Setting) ที่ชัดเจน วัดผลได้ และมีการสนับสนุนทรัพยากรหรือคำปรึกษาที่จำเป็น องค์กรควรสร้างวัฒนธรรมการยอมรับความสำเร็จ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถมองเห็นคุณค่าในงานของตนเอง เช่น ผ่านกิจกรรมสะท้อนผลการทำงานหรือเวทีแลกเปลี่ยนผลงาน เป็นต้น ควรมีระบบการให้คำชมและการยอมรับอย่างเป็นทางการและต่อเนื่อง ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบของคำชมเชยรายวัน คำขอบคุณในที่ประชุม หรือประกาศยกย่องผลงาน

6. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ข้อเสนอแนะ คือ องค์กรควรมีเกณฑ์และกระบวนการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน เป็นธรรม และสื่อสารให้ทั่วถึง พร้อมทั้งบูรณาการการประเมินผลงานเชิงคุณภาพควบคู่กับการประเมินเชิงปริมาณ ควรส่งเสริมให้ระบบการประเมินผลงานมีความเชื่อมโยงกับโอกาสในการเติบโตในสายงานอย่างชัดเจน โดยเน้นความสามารถในการคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา และบริหารจัดการงานมากกว่าการทำงานตามคำสั่งเพียงอย่างเดียว ควรสร้างวัฒนธรรมของการส่งเสริมและแนะนำเพื่อการเติบโตในอาชีพ โดยผู้บังคับบัญชาควรมีบทบาทในการให้คำแนะนำ ติดตามพัฒนาการของผู้ใต้บังคับบัญชา และสนับสนุนให้ได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ ควรมีการจัดหลักสูตรพัฒนาศักยภาพเพื่อเตรียมความพร้อมในการเลื่อนระดับตำแหน่ง และเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับสามารถเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสายงานและความถนัดของตนเอง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถามเพียงอย่างเดียว ซึ่งอาจได้ข้อมูลไม่ครอบคลุม ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเชิงคุณภาพในลักษณะการสัมภาษณ์ควบคู่กับแบบสอบถาม เพื่อที่จะทำให้การวิเคราะห์ข้อมูลชัดเจนและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่น่าสนใจ ซึ่งควรทำการศึกษาเพิ่มเติมเป็นรายปัจจัย เช่น ลักษณะของงาน ความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้อาจก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำผลงานวิจัยที่ได้นำเสนอผู้บริหารระดับสูงต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรณีชนัญ กิมสุก. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ
ทำงานที่บ้าน (Work from home). (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ณัฐกฤตา นันดา. (2567). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัด
กรมการปกครอง จังหวัดนนทบุรี. (สารนิพนธ์). หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดวงพร โพธิ์สร. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็ก
เล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา. (งานนิพนธ์). หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยบูรพา
- ธัญพัทธ์ บัวเยี่ยม. (2560). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรสำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการ (กลุ่มธุรกิจ
บริการ). (สารนิพนธ์). หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ :มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์. (2562). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). สุราษฎร์ธานี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
- บุศราคม รักท้วม. (2562). ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9
อินเตอร์เนชั่นแนล. (การค้นคว้าอิสระ) หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยสยาม.
- ปฏิมากร ทิพเลิศ. (2564). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริม
ศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร. (ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ).
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ระบบบริหารจัดการสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2568). กรอบอัตราค่าจ้าง
วันที่ 27 มีนาคม 2568. สืบค้นเมื่อ 27 มีนาคม 2568, จาก <https://hris.parliament.go.th/job/main.php>
- วรินทร์ วรรณอารีย์. (2562). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ธุรการ
สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (การค้นคว้าอิสระ) หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต
: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สิรินยา เสียงเลิศ. (2558). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพใน
การปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลดงมะไฟ ตำบลขมิ้น อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร.
[วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุรัสวดี สุวรรณเวช. (2549). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการสร้างความผูกพันในองค์กร. วารสาร
ข้าราชการ. 51 (พฤษภาคม-มิถุนายน), หน้า 10.
- Yamane, T. (1973). Statistics: An introduction analysis: Harper & Row.
- Herzberg, F., Mausner, B., และ Synderman. (1959). The Motivation to Work. New York: John Wiley