

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
ในสังกัดกรมศุลกากรภูมิภาคที่ 4

WORK MOTIVATION AFFECTING THE ORGANIZATION COMMITMENT OF THE
PERSONNEL UNDER THE 4th REGIONAL CUSTOMS DEPARTMENT

วรรณิศา แซ่กง WANNISA SAE-KONG

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสังกัดกรมศุลกากรภูมิภาคที่ 4 2) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมศุลกากรภูมิภาคที่ 4 และ 3) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมศุลกากรภูมิภาคที่ 4 ประชากรเป็นบุคลากรในสังกัดกรมศุลกากรภูมิภาคที่ 4 จำนวน 311 คน สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรมีระดับแรงจูงใจในการทำงานปัจจัยจูงใจในสังกัดกรมศุลกากรภูมิภาคที่ 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ตามลำดับ โดยมีระดับแรงจูงใจในการทำงานปัจจัยจำแนกในสังกัดกรมศุลกากรภูมิภาคที่ 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านเงินเดือนค่าตอบแทน ตามลำดับ โดยบุคลากรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมศุลกากรภูมิภาคที่ 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ รองลงมา คือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยจำแนกด้านความมั่นคงในงาน ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยจำแนกด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยจำแนกด้านเงินเดือนค่าตอบแทน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมศุลกากรภูมิภาคที่ 4 โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 66.2

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, ความผูกพันต่อองค์กร, บุคลากร, กรมศุลกากรภูมิภาคที่ 4

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of work motivation of personnel under the 4th Regional Customs Department 2) to study the level of organizational commitment of personnel under the 4th Regional Customs Department 3) To study the motivations affecting the organizational commitment of personnel under the 4th Regional Customs Department. The population are 311 personnel under the 4th Regional Customs Department. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation. and multiple linear regression.

The results showed the personnel had a level of work motivation, motivation factors under the 4th regional customs department in overall rated at a high level. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average was responsibility followed by success in work, the nature of work, recognition from others, and advancement in work positions, respectively The overall level of work motivation in maintenance factors under the 4th Regional Customs Department was at a high level. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average was administrative and command followed by job security, Relationship with people in the organization, career status, policy and administration, working environment, personal life, salary and compensation, respectively. The personnel had the level of commitment to the organization under the 4th Regional Customs Department in overall rated at the highest level. And when considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average was dedication to work at full capacity, followed by confidence and acceptance of the organization's goals and values. and desire to maintain membership of the organization, respectively. It was also found that the motivation factors on the nature of work performed, the maintenance factors including job security, Responsibility, success at work, relationships with people in the organization, career advancement, and salary and compensation affecting the organizational commitment of personnel under the 4th regional customs department, which can explain the level of influence at 66.2%.

Key Words : Motivation, Organization commitment, Personnel, THE 4th REGIONAL CUSTOMS DEPARTMENT

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่กระตุ้นให้บุคลากรแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่แสดงถึงความต้องการที่มีอยู่ภายในเพื่อจูงใจให้คนชอบ และรักงานที่ปฏิบัติ กระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีพลัง อย่างเต็มใจ มีทิศทาง และมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนอง

ความต้องการภายในบุคคล และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงานโดยแรงจูงใจในการทำงาน (บุญเลิศ ตองติธรรมย์, 2559) โดยแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารโดยจะ ต้องเอาใจใส่อยู่เสมอการใช้กำลังบังคับอาจไม่ก่อให้เกิดความสำเร็จของงาน ไม่ใช่วิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ที่ถูกต้อง การจูงใจแบบการปฏิบัติเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องสนใจศึกษาปัจจัยในอันที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่ดีอยู่เสมอ และจะต้องเปรียบเทียบสถานการณ์ของการจูงใจในการหล่อหลอมจิตใจของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อันจะก่อให้เกิดพลังสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ต้องการ และตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ (เกียรติศักดิ์ แสนอ้วน, 2560)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสังกัดกรมศุลกากรภูมิภาคที่ 4
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมศุลกากรภูมิภาคที่ 4
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมศุลกากรภูมิภาคที่ 4

สมมติฐานของการวิจัย

1. แรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมศุลกากรภูมิภาคที่ 4
2. แรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสถานะทางอาชีพ และด้านชีวิตส่วนตัว ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมศุลกากรภูมิภาคที่ 4

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้น เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมศุลกากรภูมิภาคที่ 4 ซึ่งตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

ตัวแปรอิสระ คือ แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสังกัดกรมศุลกากรภูมิภาคที่ 4 ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบ และ 5) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ส่วนปัจจัยด้านจูงใจ ประกอบด้วย 1) ด้านนโยบายและการบริหาร 2) ด้านการปกครองบังคับบัญชา 3) ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน 4) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน 5) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 6) ด้านความมั่นคงในงาน 7) ด้านสถานะทางอาชีพ และ 8) ด้านชีวิตส่วนตัว

ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมศุลกากรภูมิภาคที่ 4 ประกอบด้วย 1) ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ และ 3) ด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในสังกัดกรมศิลปากรภูมิภาคที่ 4 ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานศิลปากรภาคที่ 4 และในด้านศิลปากร 12 ด้าน ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 311 คน

3. ขอบเขตด้านเวลา การศึกษาครั้งนี้ตั้งแต่เดือนกันยายน – ธันวาคม 2565 รวมระยะเวลา 4 เดือน

4. ขอบเขตด้านพื้นที่ พื้นที่ใช้ในการศึกษา คือ กรมศิลปากรภูมิภาคที่ 4

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

Herzberg (1993) กล่าวถึง ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยต่ำจูง ประกอบด้วย 1) ด้านนโยบายและการบริหาร 2) ด้านการปกครองบังคับบัญชา 3) ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน 4) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน 5) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 6) ด้านความมั่นคงในงาน 7) ด้านสถานะทางอาชีพ 8) ด้านชีวิตส่วนตัว

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Allen and Meyer (1990) กล่าวถึงความผูกพันไว้ว่า ประกอบด้วย 1) ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ 3) ด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อิทธิพงษ์ อินทงษ์ (2562) ศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานราชการสังกัดกรมศิลปากร ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในสังกัดกรมศิลปากรภูมิภาคที่ 4 ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานศิลปากรภาคที่ 4 และในด้านศิลปากร 12 ด้าน ได้แก่ ด้านศิลปากรทำอากาศยานขนาดใหญ่ ด้านศิลปากรสงขลา ด้านศิลปากรบ้านประกอบ ด้านศิลปากรวังประจัน ด้านศิลปากรสตูล ด้านศิลปากรปาดังเบซาร์ ด้านศิลปากรสะเดา ด้านศิลปากรสุโขทัย ด้านศิลปากรปัตตานี ด้านศิลปากรตากใบ ด้านศิลปากรเบตง และด้านศิลปากรบูเกะตา โดยดำรงตำแหน่งเป็นนักวิชาการศิลปากร และเจ้าพนักงานศิลปากร ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 311 คน โดยผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) ซึ่งคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามมาตรวัดและให้คะแนนแบบ (Rating Scale) ซึ่งคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสังกัดกรมศุลกากรภูมิภาคที่ 4 จำนวน 40 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามมาตรวัดและให้คะแนนแบบ (Rating Scale) ซึ่งคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมศุลกากรภูมิภาคที่ 4 จำนวน 15 ข้อ

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดขอบเขตในการสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัย

2. ผู้วิจัยจัดทำแบบสอบถามและนำเสนอให้กับอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบเนื้อหาโครงสร้างของแบบสอบถามและให้คำแนะนำ หลังจากนั้นผู้วิจัยนำมาตรวจสอบใหม่ ปรับปรุงและแก้ไขจนแบบสอบถามมีความชัดเจน เหมาะสม ตรงตามเนื้อหา แล้วจึงเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับกรมศุลกากร จำนวน 3 ท่าน เพื่อการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และโครงสร้างการสร้างข้อคำถาม ซึ่งพบว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้อง ในแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 0.67-1.00

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง เพื่อพิจารณาความถูกต้อง และให้คำแนะนำเพื่อแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้ว ไปทำการทดลองใช้กับบุคลากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับประชากรที่จะทำการวิจัย จำนวน 30 ตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (α -Coefficient) จะต้อง ได้คะแนนมากกว่า .7 ขึ้นไป

4. จากการทดสอบแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสังกัดกรมศุลกากรภูมิภาคที่ 4 ได้ค่า α -Coefficient เท่ากับ 0.913 ส่วนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในสังกัดกรมศุลกากรภูมิภาคที่ 4 ได้ค่า α -Coefficient เท่ากับ 0.958 โดยรวมทั้งฉบับได้ค่า α -Coefficient เท่ากับ 0.944 ถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือตามหลักสถิติ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ติดต่อขอจดหมายรับรองจากหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสงขลา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานศุลกากรภาคที่ 4 เพื่อแนะนำตัวและขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยติดต่อประสานงานสำนักงานศุลกากรภาคที่ 4 และด่านศุลกากรทั้ง 12 ด่านตามแต่ละพื้นที่ โดยทำการส่งแบบสอบถาม จำนวน 311 ชุด ถึงบุคลากรในสังกัดกรมศุลกากรภูมิภาคที่ 4 ดำรงตำแหน่งเป็นนักวิชาการศุลกากร และเจ้าพนักงานศุลกากร ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรในการกรอกข้อมูลด้วยตนเอง พร้อมขอความร่วมมือส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัย ภายใน 15 วัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับแบบสอบถาม หากเกิดกรณีเกินเวลาที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจะใช้วิธีการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์เป็นรายบุคคลจากคำถามของแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. ค่าความถี่ และค่าร้อยละ ใช้วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมศุลกากรภูมิภาคที่ 4
3. การหาค่าการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมศุลกากรภูมิภาคที่ 4

ผลการวิจัย

1. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 54.98 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.06 ซึ่งส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ร้อยละ 57.88 โดยมีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 52.09 มีระดับเงินเดือน 10,000 – 20,000 บาท/เดือน ร้อยละ 28.94 ส่วนใหญ่สังกัดที่ด่านศุลกากรสะเดา ร้อยละ 24.44 ซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการศุลกากร ร้อยละ 65.59 และส่วนใหญ่มีอายุการปฏิบัติงาน 1 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 64.63

2. บุคลากรมีระดับแรงจูงใจในการทำงานปัจจัยจูงใจของบุคลากรในสังกัดกรมศุลกากรภูมิภาคที่ 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.42$) รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.30$) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.17$) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.06$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.04$)

3. บุคลากรมีระดับแรงจูงใจในการทำงานปัจจัยค้ำจุนของบุคลากรในสังกัดกรมศุลกากรภูมิภาคที่ 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.15$) รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 4.13$) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.05$) ด้านสถานะทางอาชีพ ($\bar{X} = 4.02$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 4.01$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.00$) และด้านชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 3.93$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.89$)

4. บุคลากรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมศุลกากรภูมิภาคที่ 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 4.26$) รองลงมา คือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 4.24$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{X} = 4.23$)

5. แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมศุลกากรภูมิภาคที่ 4 ดังตาราง 1

ตาราง 1

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมศุลกากรภูมิภาคที่ 4 (N=311)

แรงจูงใจ	ความผูกพันต่อองค์กร			โดยรวม
	ด้านความเชื่อมั่น และยอมรับ	ด้าน ความทุ่มเท	ด้าน ความปรารถนา	
ค่าคงที่	.325	.321	.036	.227
ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน (X ₁)	.198**	.184*	.195*	.192**
ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X ₂)	.041	.073	.019	.044
ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X ₃)	.147*	.198**	.244**	.196**
ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ (X ₄)	.150*	.257**	.103	.170**
ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X ₅)	.026	.146*	.151*	.108*
ปัจจัยจูงใจด้านนโยบายและการบริหาร (X ₆)	.111	.033	.139*	.094
ปัจจัยจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชา (X ₇)	.010	.007	.051	.023
ปัจจัยจูงใจด้านเงินเดือนค่าตอบแทน (X ₈)	.037	.072	.149**	.086*
ปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์กับบุคคลใน หน่วยงาน (X ₉)	.087	.123*	.105	.105*
ปัจจัยจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X ₁₀)	.058	.072	.098	.010
ปัจจัยจูงใจด้านความมั่นคงในงาน (X ₁₁)	.124*	.084	.372**	.193**
ปัจจัยจูงใจด้านสถานะทางอาชีพ (X ₁₂)	.039	.057	.118	.007
ปัจจัยจูงใจด้านชีวิตส่วนตัว (X ₁₃)	.046	.070	.034	.050
F Test	34.224	33.673	27.910	44.654
R²	.600	.596	.550	.662
Adjusted R²	.582	.578	.530	.647

*p < .05, **p < .01 (ตัวเลขที่เห็นคือค่า B ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูป
คะแนนดิบ)

จากตาราง 1 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยจูงใจด้านความมั่นคงในงาน ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยจูงใจด้านเงินเดือนค่าตอบแทน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมศุลกากรภูมิภาคที่ 4 โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 66.2 ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ} = .227 + .196X_3 + .193X_{11} + .170X_4 + .192X_1 + .105X_9 + .108X_5 + .086X_8$$

หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. แรงจูงใจในการทำงานปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยจูงใจด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ของบุคลากรในสังกัดกรมศุลกากรภูมิภาคที่ 4 โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 60.0 ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ} = .325 + .198X_1 + .147X_3 + .150X_4 + .124X_{11}$$

2. แรงจูงใจในการทำงานปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถขององค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมศุลกากรภูมิภาคที่ 4 โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 59.6 ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ} = .325 + .367X_4 + .219X_3 + .263X_1 + .158X_5 + .158X_9$$

3. แรงจูงใจในการทำงานปัจจัยจูงใจด้านความมั่นคงในงาน ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยจูงใจด้านเงินเดือนค่าตอบแทน ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน และปัจจัยจูงใจด้านนโยบายและการบริหาร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมศุลกากรภูมิภาคที่ 4 โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 55.0 ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ} = .036 + .372X_{11} + .244X_3 + .149X_8 + .195X_1 + .139X_6$$

อภิปรายผล

1. บุคลากรมีระดับแรงจูงใจในการทำงานปัจจัยจูงใจของบุคลากรในสังกัดกรมศุลกากรภูมิภาคที่ 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความรับผิดชอบ สอดคล้องกับการศึกษาของอนงค์ ชารินทร์ (2558) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษา พบว่า ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสำเร็จในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของกนกรัตน์ ปัญญาวั่ง (2563) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานพัสดุในจังหวัดลำปาง ผลการศึกษา พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ สอดคล้องกับการศึกษาของพรนัชชา บุญสา (2562) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราชิตราชนคร ผลการศึกษา พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับนับ สอดคล้องกับการศึกษาของปฎิมากร ทิพลี (2564) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระหว่างบ้านกุดนาขามอำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ผลการศึกษา พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน สอดคล้องกับการศึกษาของธีรดา ไชยบรรดิษฐ์ (2562) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ผลการศึกษา พบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. บุคลากรมีระดับแรงจูงใจในการทำงานปัจจัยจูงใจของบุคลากรในสังกัดกรมศุลกากรภูมิภาคที่ 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการปกครองบังคับบัญชา สอดคล้องกับการศึกษาของธมนวรรณ นิมมณ (2561) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล องค์กร A ผลการศึกษา พบว่า ด้านการบังคับบัญชา

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความมั่นคงในงาน สอดคล้องกับการศึกษาของมณีรัตน์ ศรีคุ้ม (2562) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ผลการศึกษา พบว่า ด้านความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน สอดคล้องกับการศึกษาของดวงพร โพธิ์สร (2558) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษา พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านสถานะทางอาชีพ สอดคล้องกับการศึกษาของกนกรัตน์ ปัญญาวิง (2563) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานพัสดุในจังหวัดลำปาง ผลการศึกษา พบว่า สถานภาพของอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหาร สอดคล้องกับการศึกษาของอนันต์ธนา สามพุ่มพวง (2558) ศึกษาแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ด้านนโยบายในการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของเยาวลักษณ์ ผายชานาญ (2562) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของคณบดีทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทย ผลการศึกษา ปัจจัยค่าจ้าง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านชีวิตส่วนตัว สอดคล้องกับการศึกษาของปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษา พบว่า ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน สอดคล้องกับการศึกษาของอนงค์ ชารินทร์ (2558) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษา พบว่า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. บุคลากรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมศุลกากรภูมิภาคที่ 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับการศึกษาของปรียานุช ปวนกาศ (2563) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ภูมิภาคที่ 12 ผลการศึกษา พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของอิทธิพงษ์ อินทยุง (2562) ศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานราชการสังกัดกรมศุลกากร ผลการศึกษา พบว่า ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของราตรี เสนาใจ (2562) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

4. แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมศุลกากรภูมิภาคที่ 4

1) แรงจูงใจในการทำงานปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยค่าจ้างด้านความมั่นคงในงาน

ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมศุลกากรภูมิภาคที่ 4 โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 60.0 สอดคล้องกับการศึกษาของปาริฉัตร สุรเดช (2560) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยรังสิต ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและปัจจัยค่าจูง ด้านเงินเดือน ผลตอบแทนและสวัสดิการด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยรังสิต

2) แรงจูงใจในการทำงานปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยค่าจูงด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถขององค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมศุลกากรภูมิภาคที่ 4 โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 59.6 การศึกษาของจุฑามาส พจน์สมพงษ์ (2561) ศึกษาภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขผลผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในงาน และปัจจัยค่าจูงด้านสภาพการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

3. แรงจูงใจในการทำงานปัจจัยค่าจูงด้านความมั่นคงในงาน ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยค่าจูงด้านเงินเดือนค่าตอบแทน ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน และปัจจัยค่าจูงด้านนโยบายและการบริหาร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมศุลกากรภูมิภาคที่ 4 โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 55.0 สอดคล้องกับการศึกษาของเยาวลักษณ์ ผายชันนาญ (2562) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทย ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสังกัดกรมศุลกากรภูมิภาคที่ 4

ผู้บังคับบัญชาควรมีการระบุหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละคนให้มีขอบเขตงานที่มีความชัดเจน การประเมินผลงานที่มีความยุติธรรม พิจารณามอบหมายอำนาจหน้าที่ที่เพียงกับงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของพนักงานแต่ละหน้าที่ ปรับลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่เกิดประโยชน์ออกจากกระบวนการปฏิบัติงาน เพื่อลดความซ้ำซ้อน

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมศุลกากรภูมิภาคที่ 4

หน่วยงานส่งเสริมการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้ทุกคนมีแรงจูงใจที่จะทำงานร่วมกันและคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น ส่งเสริมการพัฒนาอาชีพทำให้พนักงานได้พัฒนา

ศักยภาพพนักงานให้ดีขึ้น มีการสร้างความมั่นใจ และยืนยันถึงความมั่นคงของตำแหน่งหน้าที่ การงานของพนักงานที่ปฏิบัติอยู่ เป็นการป้องกันพนักงานลาออกจากงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาควรมีการเพิ่มตัวแปรบางตัวที่น่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ในเรื่องความสมดุลชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งยังสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

2. ควรมีการศึกษาที่ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริง ทำให้ทราบถึงความต้องการในสังกัดกรมศุลกากรภูมิภาคที่ 4 ในปัจจัยอื่นๆ ที่อาจจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

- กนกรัตน์ ปัญญาวัจ (2563) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ผู้ปฏิบัติงานพัสดุในจังหวัดลำปาง. การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษาระดับชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ครั้งที่ 13 ประจำปีการศึกษา 2563. หน้า 1916-1927.
- เกียรติศักดิ์ แสนอ้วน. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัด จันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. งานนิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จุฑามาส พจนสมพงษ์. (2561). ภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ดวงพร โพธิ์สร. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา. วารสารด้าน การบริหารรัฐกิจและการเมือง, 4(1), 106-146.
- ธมนวรรณ จิมมณ. (2561). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากร ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล องค์กร A. การประชุมวิชาการและนำเสนอ ผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 9. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์. (2562). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- บุญเลิศ ตองติตรมย์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และ การศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปฏิมากร ทิพลีศ. (2564). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปาริฉัตร สุรเดช. (2560). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยรังสิต. การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 12 ปีการศึกษา 2560. หน้า 270-287.
- ปรียานุช ปวนกาศ. (2563). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12. ปริญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พรนัชชา บุญสา. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช, *Vajira Medical Journal: Journal of Urban Medicine*, 63(5), 367-372.
- มณีรัตน์ ศรีค้อย. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต*, 15(1), 157-174.
- เยาวลักษณ์ ฉายชานาญ. (2562). แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของคณวิทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ราตรี ชินหัตถง. (2560). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานที่ดินสาขาในจังหวัดนครราชสีมา. *วารสารราชพฤกษ์*, 15(2), 83-94.
- อนงค์ ชารินทร์. (2558). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อนันต์ธนา สามพุ่มพวง. (2558). แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อิทธิพงษ์ อินทยุง. (2562). ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานราชการสังกัดกรมศุลกากร. ปริญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Herzberg, F., Mausner, B. and Snyderman, B.B. (1993). *The Motivation to Work*. Transaction Publishers, New Brunswick, 3-5.