

# ปัจจัยที่มีผลต่อความทุ่มเทในงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบักดอง<sup>1</sup>

## Factors Affecting Employee Dedication Bakdong Subdistrict Administrative Organization.

ธิดารัตน์ รองสวัสดิ์<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความทุ่มเทในงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบักดอง 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่าง ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบักดอง กับความทุ่มเทในงาน และ 3) เพื่อศึกษา ปัจจัยภาวะความเป็นผู้นำ ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อความทุ่มเทในงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบักดอง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบักดอง จำนวน 85 คน ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ

### ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความทุ่มเทในงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบักดอง ภาพรวม อยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ที่ต่างกัน มีระดับความทุ่มเทในงานไม่แตกต่างกัน และระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน รายได้ต่อเดือนของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบักดองที่ต่างกัน มีระดับความทุ่มเทในงานแตกต่างกัน
3. ปัจจัยด้านภาวะความเป็นผู้นำ และด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลต่อความทุ่มเทในงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบักดอง ส่วนปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ส่งผลต่อความทุ่มเทในงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบักดอง

<sup>1</sup> บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความทุ่มเทในงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบักดอง

<sup>2</sup> นักศึกษาระดับปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ

สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดจันทบุรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## Abstract

The purposes of this research included the following: 1) to study the level of dedication of employees of Bakdong Subdistrict Administrative Organization 2) for a comparative study between Personal characteristics of staff of the Bakdong Subdistrict Administrative Organization with dedication to work and 3) to study leadership factors factors of quality of work life Human Resource Development Factors Affecting the dedication of employees of the Bakdong Subdistrict Administrative Organization. The samples consisted of 85 Bakdong Subdistrict Administrative Organization. This research uses a quantitative research methodology. The tool for data collection is questionnaire. Use frequency, percentage, mean, standard deviation, and Multiple Linear Regression analysis to analyze the data.

The study revealed these results:

1) The level of dedication in the work of the staff of the Bakdong Subdistrict Administrative Organization as a whole was at a high level.

2) Leadership Factors and human resource development Affecting the dedication of employees of Bakdong Subdistrict Administrative Organization. However, the quality of worklife- factor did not affect the work dedication of the staff of Bakdong Subdistrict Administrative Organization.

3) Leadership Factors and human resource development Affecting the dedication of employees of Bakdong Subdistrict Administrative Organization. However, the quality of work life factor did not affect the work dedication of the staff of Bakdong Subdistrict Administrative Organization

## ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารองค์กรคือการบริหารคน คนเป็นทุนที่สำคัญ องค์กรต้องจัดสรรและเพิ่มมูลค่า ของทุนมนุษย์ในองค์กร องค์กรต้องตระหนักและเข้าใจในคุณค่าของคนเชื่อในความสามารถของคน เชื่อว่าคนพัฒนาได้สร้างได้ ความท้าทายคือหาวิธีที่เหมาะสมจะหล่อหลอมคนอย่างที่ต้องการปรารถนา สอดคล้องกับความเจริญเติบโตขององค์กรเมื่อคนมีความสุขก็จะยอมนำไปสู่องค์กรแห่งความสุข แต่มนุษย์เรามีความหลากหลายของอารมณ์ หลากหลายของความคิด และมีความหลากหลายของบทบาท ในสังคม องค์กรต้องเรียนรู้คนในองค์กร (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.2552 : 5) ความสุขของคนทำงาน สิ่งที่สำคัญที่สุด ต้องมี “คุณภาพชีวิตการทำงาน” คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ รวมทั้งเรื่องเกี่ยวกับจริยธรรม ในการทำงาน สภาพในการทำงาน และบทบาทการทำงาน (ฉฐินี มณีวรรณ, 2563)

องค์กรบริหารส่วนตำบลบักดอง ถือเป็นราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นรูปแบบการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง

(ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2553 ตามหลักการกระจายอำนาจการปกครอง (Decentralization) คือ รัฐบาลกลาง ได้กระจายอำนาจทางการปกครองและการบริหารให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบต่าง ๆ เพื่อดำเนินการจัดทำบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 7 พ.ศ. 2562 (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี)

วิสัยทัศน์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบักคอง คือการ ร่วมคิด ร่วมทำร่วมสร้าง ท้องที่ท้องถิ่น สัมพันธ์ ร่วมกันพัฒนาตำบลบักคอง อย่างมีความสุข โดยคำแถลงนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบักคอง มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนา และบรรลุภารกิจตามหน้าที่ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยแบ่งออกเป็น 7 ด้านด้วยกันคือ 1) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน 2) ด้านเศรษฐกิจและส่งเสริมคุณภาพชีวิต 3) ด้านการพัฒนาสังคม 4) ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี 5) ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น 6) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 7) ด้านการเกษตร และ 8) ด้านการเมืองการปกครอง

การขับเคลื่อนเพื่อให้ภารกิจให้เป็นไปตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบักคอง ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญของพนักงานเป็นสำคัญ ในการที่จะขับเคลื่อนภารกิจดังกล่าวให้ประสบผลสำเร็จ สามารถดึงดูดสร้าง และรักษาคนดี คนเก่ง ให้มีขีดความสามารถ ทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อย่างมืออาชีพ จึงได้ดำเนินการศึกษาในด้านปัจจัยที่มีผลต่อความทุ่มเทของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบักคอง

### คำถามในการวิจัย

1. ความทุ่มเทในงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบักคอง อยู่ในระดับใด
2. ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบักคองที่ต่างกันมีระดับความทุ่มเทในงานแตกต่างกันหรือไม่
3. ปัจจัยภาวะความเป็นผู้นำ ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยใดบ้างมีผลต่อความทุ่มเทในงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบักคอง

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความทุ่มเทในงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบักคอง
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่าง ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบักคอง กับความทุ่มเทในงาน

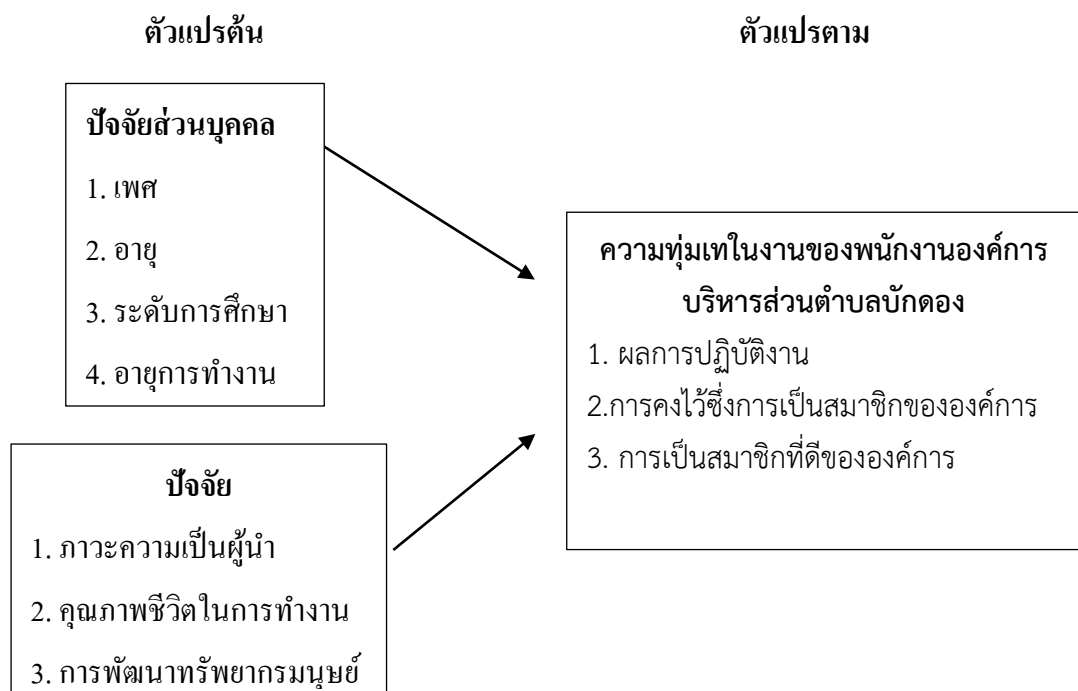
3. เพื่อศึกษา ปัจจัยภาวะความเป็นผู้นำ ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความทุ่มเทในงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบักคอง

### ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความทุ่มเทในงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบักคอง ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี จากหนังสือ วารสาร บทความวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาการวิจัย และการประมวลแนวคิดมาเป็นกรอบในการวิจัย ทั้งนี้ผู้วิจัยจะนำเสนอเนื้อหาที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวความคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความทุ่มเทในงานของพนักงาน
  - 1.1 ความหมายของความทุ่มเทในงาน
  - 1.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในงาน
    - 1.2.1 ความหมายของภาวะความเป็นผู้นำ
    - 1.2.2 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
    - 1.2.3 ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. ข้อมูลผังโครงสร้างการทำงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลบักคอง
5. กรอบแนวคิด

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



## รูปแบบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณแบบสำรวจ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความทุ่มเทในงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบักดอง

## ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของงานวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบักดอง จำนวน 85 คน และกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 85 คน โดยใช้วิธีการคำนวณตามสูตรของ Taro Yamane กำหนดให้ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้เท่ากับ 0.05

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม โดยแบบสอบถาม มีทั้งหมด 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และระดับรายได้

ส่วนที่ 2 เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผล

ภาวะความเป็นผู้นำ จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 1 – 5)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 6 – 10)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 11 – 15)

ส่วนที่ 3 เกี่ยวกับความทุ่มเทในงาน

ผลการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 16 – 20)

การคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 21 – 25)

การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 26 – 30)

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

## การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

ทดสอบความตรงของเนื้อหา (Validity) หรือใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency IOC) ของแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

### แนวการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิธีข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive analysis) เพื่ออธิบายคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลเชิงพรรณนาตัวแปรต่างๆ ในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรปัจจัยที่มีผลและความทุ่มเทในงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบักคอง โดยวิธีประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา และนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาทำการวิเคราะห์ หาค่าทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางการบรรยายและสรุปผลการศึกษา

### การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบักคอง ที่ต่างกันมีระดับความทุ่มเทในงานแตกต่างกัน โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติ t-Test, และ F-Test ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

**สมมติฐานที่ 2** ปัจจัยภาวะความเป็นผู้นำ ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีผลต่อความทุ่มเทในงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบักคอง การวิเคราะห์โดยใช้สถิติแบบการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 63.50 มีช่วงอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 55.30 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 70.60 มีระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน 1 - 5 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 51.80 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 36.50

2. ปัจจัยที่มีผลต่อความทุ่มเทในงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบักคอง พบว่า ปัจจัยด้านภาวะความเป็นผู้นำ มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\bar{X} = 3.96$ , S.D. = 0.67) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\bar{X} = 3.51$ , S.D. = 0.49) และปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\bar{X} = 3.70$ , S.D. = 0.74) โดยระดับความสำคัญ

ของปัจจัยที่มีผลต่อความทุ่มเทในงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบักคอง ทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก

3. การวิเคราะห์เกี่ยวกับความทุ่มเทในงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบักคอง พบว่า ด้านผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\bar{X} = 4.17$ , S.D. = 0.56) ด้านการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การ มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\bar{X} = 3.66$ , S.D. = 0.61) และด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\bar{X} = 4.16$ , S.D. = 0.57) โดยระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความทุ่มเทในงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบักคอง ทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก

### ผลการทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบักคองที่ต่างกัน มีระดับความทุ่มเทในงานแตกต่างกัน

- ลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน

- ลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน

- ลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน

- ลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า ยอมรับสมมติฐาน

- ลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า ยอมรับสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 2** ปัจจัยภาวะความเป็นผู้นำ ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีผลต่อความทุ่มเทในงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบักคอง (การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า

- ปัจจัยด้านภาวะความเป็นผู้นำ ส่งผลต่อความทุ่มเทในงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบักคอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน

- ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อความทุ่มเทในงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบักคอง จึงปฏิเสธสมมติฐาน

- ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลต่อความทุ่มเทในงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบักคอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผลการวิจัยนี้ สามารถระบุปัจจัยได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความทุ่มเทในงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบักคอง คือด้านภาวะความเป็นผู้นำ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แสดงให้เห็นว่าในการบริหารองค์การ ควรมีการคำนึงปัจจัยที่ส่งผลด้านดังกล่าว อันจะมีผลต่อผลการปฏิบัติงาน การคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การ และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

### ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบักคองในด้านอื่นเพิ่มเติม
2. ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

## บรรณานุกรม

เจณณี ฤกษ์เมือง (2563) ความทุ่มเทให้กับงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านพลังงานไฟฟ้าของไทย

ไกรศักดิ์ พิกุล,เกษรา สุขเพชร (2561) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทมีใจของพนักงานส่วนหน้าของธุรกิจโรงแรมระดับ 3 ดาว ในกรุงเทพมหานคร

ภรภัทร ประทีปพรศักดิ์ (2562) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานกรณีศึกษา องค์กรญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง

จินต์จุฑา จันทร์ประสิทธิ์ (2559) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

ณัฐณี มณีวรรณ (2563) ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข (2564) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม



สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ  
พ.ศ. 2563 – 2565

ขจรศักดิ์ สุขเปรม (2565) คุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงานต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร  
กรมอนามัย

อริยา คุหา,อะห์มัด ยี่สุนทรง (2559) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ดวงพร จันทศรี (2555) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าในตน การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ  
และการทำงานเป็นทีมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์  
ภาคตะวันออกเฉียง

ดวงพร ทวีรักษ์ (2560) อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจ  
ในการทำงานต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง

นาฏญา อู่แสงทอง (2565) การจัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ภายใต้การเปลี่ยนแปลงดิจิทัล ขององค์กร  
ขนส่งมวลชนกรุงเทพ

เนตรณัฐ ธีร์ดม์กูร (2560) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบัน  
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

อาจารย์ ฤทธิชัย (2563) อิทธิพลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงต่อการ  
เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.)  
2563

รัตติกาล จิตรรัตน์ (2561) ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตในการทำงานและความตั้งใจ  
ในการลาออกของพนักงาน ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

พิริชญญา นิลพันธ์ (2561) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5  
ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ปิยะมาศ สือสวัสดิ์วิชย์ (2562) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันที่มีต่อองค์กรและความมุ่งมั่นในการ  
ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมไม้และเครื่องเรือนในประเทศ

ปิยพร บุญไพบ (2563) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายใน  
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

มัลลิกา กวงแหวน (2562) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สำนักอำนวยการประจำศาลอุทธรณ์  
คดีชั้นอุทธรณ์ พ.ศ. 2562

เมธากร ศรียะพันธุ์ (2563) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ  
องค์กร : กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

รองศาสตราจารย์ นาวาอากาศโท ดร.สุมิตร สุวรรณ (2561) กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร  
วิชนันท์ คาโส (2562) ภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น ในอำเภอ  
สุคีริน จังหวัดนราธิวาส

วิภา อ่ากถัด (2563) คุณภาพชีวิตและความผูกพันองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน  
ของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร

กณิกนันต์ แสงมหาชัย (2558) ความทุ่มเทให้กับงานกับผลของการปฏิบัติงาน : ข้อเสนอกรอบทฤษฎี  
เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

เอกถักษณ์ ชุมภูชัย (2561) การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
กรณีศึกษาพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย)  
จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน)

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2546) การจัดการทรัพยากรมนุษย์

รัชณี พงษ์ชนทรัพย์ (2547) และศุภมาส แก้วดวงดี (2553) การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี (2565) บทความ องค์กรบริหารส่วนตำบล

พิชญภา วงศ์หมัดทอง (2563) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน  
กรณีศึกษา บุคคลกร โรงพยาบาลสงขลา

อรทัย วงศ์เพชร คุณวุฒิ คนฉลาด สุเมธ งามกนก (2562) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของ  
ข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดส านักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต ๒

ชานินทร์ สวงค์วาร (2563) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในงาน (Job Involvement) : กรณีศึกษาของบริษัท  
เอสซีจี ซิเมนต์จำกัด

ชมพูนุท ศรีพงษ์ สันติ อารักษ์คุณากร ปิยะดา มณีนิล สัสดี กำแพงดี (2560) ความทุ่มเทในงานของ  
ผู้ปฏิบัติงานนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สุภัทรา เพียรดี บุษกร วัชรศรีโรจน์ (2020) ความสัมพันธ์ระหว่างการแสดงอัตลักษณ์ทางเพศของกลุ่ม  
ผู้มีความหลากหลายทางเพศ ต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน และบรรยากาศองค์กร

วีรยาภัทร ศิริเวช สายทิพย์เหล่าทองมีสกุล (2020) อิทธิพลของความสามารถในการฟื้นคืนได้ ความมุ่งมั่น  
ทุ่มเทในการทำงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ  
องค์กรของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง

นริศรา แสนสุข รังสรรค์ โฉมยา จินดารัตน์ ปีมณี (2554) การเปรียบเทียบความมุ่งมั่นและความพึงพอใจ  
ในการทำงานของข้าราชการครู ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัชฌิมศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

ชัย สุเวชวัฒนกุล, ภิรมพิพัฒน์ มโนมัยกุล (2563) กิจกรรมรูปแบบความก้าวหน้าในอาชีพเพื่อสนับสนุน การมี  
ส่วนร่วมขององค์กรของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินในธุรกิจสายการบิน

จุฑาจิตร ประดิษฐเจริญ บังอร โสฬส (2560) บทบาทของอัตลักษณ์องค์กร และความมุ่งมั่นทุ่มเทในการ  
ทำงานที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร