

**ภาวะหมดไฟในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของข้าราชการพลเรือนสามัญ กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดตาก**

Job Burnout affecting organizational engagement of generation Y

civil servants in Tak.

จิตภา จิมผึ่งพะเนา

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

โทร 0-66149-3614 อีเมล 6624101209@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนสามัญ กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดตาก 2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการพลเรือนสามัญ กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดตาก ที่แตกต่างกัน 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะหมดไฟในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนสามัญ กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดตาก โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลข้าราชการพลเรือนสามัญ กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดตาก จำนวน 400 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ T-test, One Way ANOVA และผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดตากอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนสามัญ กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดตากอยู่ในระดับน้อย 3) ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนสามัญ กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดตากแตกต่างกันตามสถานภาพการสมรสและรายได้ต่อเดือน และ 4) ภาวะหมดไฟในการทำงานมีอิทธิพลทางลบต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนสามัญกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดตาก โดยด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองมาคือด้านการลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น ตามลำดับ

คำสำคัญ : ภาวะหมดไฟในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ข้าราชการพลเรือนสามัญกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย

Abstract

The purposes of this study were to 1) compare the organizational engagement of the Generation Y civil servants in Tak based on different personal factors, and 2) study the influence of Job Burnout affecting organizational engagement of the Generation Y

civil servants in Tak. The questionnaire was used to collect data of 400 Generation Y civil servants in Tak. The data were analyzed using descriptive statistics, and the hypotheses were tested using T-test statistics, One Way ANOVA, and multiple regression analysis. The findings revealed that 1) job burnout of the Generation Y civil servants in Tak were at the high level 2) organizational engagement of the Generation Y civil servants in Tak were at the low level, 3) the organizational engagement of the Generation Y civil servants in Tak varied by differences in Marital status and salary, and 4) Job Burnout had negative impact on the organizational engagement of the Generation Y civil servants in Tak, while the aspect of emotional exhaustion held the most effect on the organizational engagement, followed by Depersonalization.

Keywords : job burnout, organizational engagement, generation Y civil servants

บทนำ

กลุ่ม Generation Y คือผู้ที่เกิดปี พ.ศ. 2523 – 2540 หรือมีช่วงอายุ 27 - 44 ปี เป็นกลุ่มที่มีบทบาทสำคัญในตลาดแรงงาน ถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญขององค์กรในปัจจุบันและในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ และมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ลักษณะของคนกลุ่ม Generation Y มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ชอบความสำเร็จ มีวิถีชีวิตที่ทันสมัย ชอบการแข่งขันและความท้าทาย มีความรับผิดชอบสูง ชอบความยืดหยุ่น พร้อมกับค่านิยมและแนวคิดในการทำงานที่เปลี่ยนไป และที่สำคัญกลุ่มนี้มักกลายเป็นผู้มีส่วนสำคัญในองค์กร เนื่องจากเป็นช่วงวัยที่เริ่มเป็นหัวหน้างาน ข้าราชการพลเรือนสามัญ คือ บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้รับราชการ ปฏิบัติหน้าที่และรับเงินเดือน ในส่วนราชการต่าง ๆ ในประเทศไทย มีหน้าที่ความรับผิดชอบสำคัญในการพัฒนาประเทศ รวมทั้งให้บริการแก่ประชาชน จากข้อมูลกำลังคนภาครัฐ 2565 พบว่าอายุของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ช่วงอายุ 31 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.29 และช่วงอายุบรรจุที่มีจำนวนมากที่สุดคืออายุระหว่าง 26 - 30 ปี (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำนักงาน ก.พ., 2565) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีบทบาทในการพัฒนาประเทศในปัจจุบันและอนาคตส่วนใหญ่ คือ กลุ่ม Generation Y

จังหวัดตาก เป็นจังหวัดในภาคเหนือตอนล่างของไทย มีพื้นที่มากเป็นอันดับ 4 ของประเทศ นับเป็นจังหวัดชายแดนที่สำคัญอีกจังหวัดหนึ่งของไทย และปัจจุบันมีข้าราชการพลเรือนสามัญทั้งหมด 4,014 คน และมีอายุเฉลี่ย 41 ปี (Dashboard ข้าราชการพลเรือนสามัญ, 2565) ซึ่งถือว่าส่วนใหญ่เป็นคนกลุ่ม Generation Y ซึ่งเป็นกลุ่มหลักในการขับเคลื่อนองค์กร แต่เนื่องจากปัจจุบันการปฏิบัติงานในองค์กรราชการนั้นมีระเบียบและกฎหมายที่เคร่งครัด การทำงานไม่มี

ความยืดหยุ่นไม่มีความสอดคล้องกับสภาพการทำงานที่เปลี่ยนไปในปัจจุบัน ทำให้คนในองค์กรเกิดความเครียดสะสมและไม่ได้รับการแก้ไขจนเป็นภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยมีสัญญาณบ่งบอกถึงความผิดปกติ เช่น รู้สึกเหนื่อยล้า หมดแรง อ่อนเพลีย เกิดอาการนอนไม่หลับ รู้สึกล้มเหลว สิ้นหวัง รู้สึกโดดเดี่ยว มองความสามารถตนเองไปในทางลบ ขาดความมั่นใจ และอาจแสดงพฤติกรรมเกี่ยวกับการทำงาน เช่น ขาดแรงบันดาลใจและแรงกระตุ้นในการทำงาน ขาดสมาธิและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การขาดความรับผิดชอบต่องาน กังวลใจทุกครั้งที่ต้องไปทำงาน การหลีกเลี่ยงการทำงาน การปลีกตัวออกจากสังคมส่วนรวม ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อองค์กรราชการ ทั้งจากการขาดแคลนบุคลากรและทำให้ผู้ที่ยังคงปฏิบัติงานในองค์กรต้องรับภาระงานที่มากขึ้น จนอาจส่งผลกระทบต่อเป้าหมายของหน่วยงาน

จากที่มาและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนสามัญ กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดตาก โดยเล็งเห็นว่าบุคลากรกลุ่มดังกล่าว เป็นบุคลากรกลุ่มสำคัญที่เป็นกลุ่มหลักในการขับเคลื่อนองค์กร และนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนสามัญ กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดตาก
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการพลเรือนสามัญ กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดตาก ที่แตกต่างกัน
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะหมดไฟในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนสามัญ กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดตาก

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของข้าราชการพลเรือนสามัญ กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดตากมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
2. ภาวะหมดไฟในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนสามัญ กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดตาก

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภาวะหมดไฟในการทำงาน Maslach และ Jackson (1980) ได้เสนอแนวคิดที่ว่าภาวะหมดไฟในการทำงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ซึ่งไม่สามารถอธิบายได้โดยองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง ได้แก่ 1) ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional exhaustion) คือ อาการหมดกำลังใจในการทำงานของตนต่อไป ขาดแรงใจในการทำงาน และขาดความกระตือรือร้น ซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักและเป็นอาการสำคัญในระยะเริ่มแรกของการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน 2) การลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น (Depersonalization) คือ อาการที่มีความรู้สึกไม่ดีหรือความรู้สึกเชิงลบต่อบุคคลรอบข้าง ทั้งเพื่อนร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง อาจก่อให้เกิดปัญหาด้านความสัมพันธ์ มีพฤติกรรมที่หยาบกระด้าง ไม่สนใจและไม่แยแสต่อผู้รับบริการ 3. การลดความสามารถของตนเอง (Reduced occupational accomplishment) คือ อาการที่รู้สึกว่าตนไม่มีความสามารถในการทำงาน มองตนเองในเชิงลบ รู้สึกว่าไม่ประสบความสำเร็จตามที่ตนได้คาดหวังไว้ ซึ่งองค์ประกอบนี้มีความซับซ้อนมากกว่าสององค์ประกอบแรก

ความผูกพันต่อองค์กร Allan and Meyer (1990) กล่าวถึงรูปแบบแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและผลที่เกิดจากความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ลักษณะที่แตกต่างกัน ดังนี้ 1) ความผูกพันด้านจิตใจ 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่ และ 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุวรรณหทัย ชัมวุง และธนาญ ภูมิวิทย์ (2565) ศึกษาความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดชุมพร โดยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความเบี่ยงเบนในการทำงานทั้ง 2 ด้าน คือด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านการเมินเฉยต่องาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดชุมพรอยู่ในระดับปานกลาง ($r = -.418$) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในเชิงลบ

ชิตชนก คุณเจริญ (2560) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

เครื่องมือและวิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนสามัญกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดตาก ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่ชัด คำนวณขนาดตัวอย่างได้จำนวน 385 คน (Cochran, 1977) แต่เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูลและการ

วิเคราะห์จึงขอเก็บเพิ่มเป็น 400 คน แล้วจึงสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) โดยเริ่มจากแบ่งพื้นที่ตามอำเภอในจังหวัดตากที่มีอำเภอจำนวน 9 อำเภอ (Cluster Sampling) แล้วเลือกสุ่มอย่างง่าย (Quota Sampling) กำหนดจำนวนตัวอย่างอำเภอละ 45 คน แล้วทำการสุ่มตามสะดวก (Convenience Sampling) โดยรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) ที่ทำการกระจายผ่านทาง social media เช่น Line หรือ Messenger ตามสถานที่หน่วยงานราชการในพื้นที่ที่กำหนด โดยเก็บรวบรวมข้อมูลเดือนกรกฎาคม - กันยายน พ.ศ. 2567

เครื่องมือการวิจัย แบบสอบถามประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลในรูปแบบ Checklist ส่วนที่ 2 - 3 ได้แก่ ภาวะหมดไฟในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ในรูปแบบ Rating Scale 5 ระดับ ของ Likert โดยผู้วิจัยได้ตรวจสอบดัชนีความเที่ยงตรงจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้ค่า IOC = 0.899 แล้วนำไปทดสอบกับกลุ่มเป้าหมายที่คล้าย ตัวอย่าง 40 ราย ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา = 0.829 แบบสอบถามนี้จึงมีความเหมาะสมในการใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ 1) สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test, One Way ANOVA และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย

จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 59.80) อายุ 32 – 36 ปี (ร้อยละ 46.30) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 56.00) สถานภาพสมรส (ร้อยละ 59.00) รายได้ต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท (ร้อยละ 69.50) ประสบการณ์ทำงาน 1 – 5 ปี (ร้อยละ 56.50) และตำแหน่งประเภทวิชาการ (ร้อยละ 69.30)

ตารางที่ 1 ภาวะหมดไฟในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนสามัญ กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดตาก

	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	3.75	0.79	มีภาวะหมดไฟระดับมาก
2. ด้านการลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น	3.57	0.74	มีภาวะหมดไฟระดับมาก
3. ด้านการลดความสามารถของตนเอง	3.13	0.76	มีภาวะหมดไฟระดับปานกลาง
ภาวะหมดไฟในการทำงานโดยรวม	3.48	0.63	มีภาวะหมดไฟระดับมาก
1. ด้านความรู้สึก	2.61	0.65	มีความผูกพันต่อองค์กรระดับปานกลาง
2. ด้านการคงอยู่	2.51	0.66	มีความผูกพันต่อองค์กรระดับน้อย
3. ด้านบรรทัดฐานของสังคม	2.52	0.64	มีความผูกพันต่อองค์กรระดับน้อย
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	2.55	0.52	มีความผูกพันต่อองค์กรระดับน้อย

จากตารางที่ 1 พบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญ กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดตาก มีภาวะหมดไฟในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.48$, S.D.= 0.63) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ มีระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 3.75$, S.D.= 0.79) รองลงมาคือ ด้านการลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น ($\bar{x} = 3.57$, S.D.= 0.74) และด้านการลดความสามารถของตนเอง ($\bar{x} = 3.13$, S.D.= 0.76)

สำหรับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของข้าราชการพลเรือนสามัญ กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดตาก พบว่า อยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.55$, S.D.= 0.52) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความรู้สึก มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ($\bar{x} = 2.61$, S.D.= 0.65) ด้านบรรทัดฐานของสังคม ($\bar{x} = 2.52$, S.D.= 0.64) และด้านคงอยู่ ($\bar{x} = 2.51$, S.D.= 0.66)

ตารางที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนสามัญกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดตาก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	t/F	Sig.	ผลการทดสอบ
เพศ	0.541	0.589	ไม่แตกต่าง
อายุ	0.209	0.811	ไม่แตกต่าง
ระดับการศึกษาสูงสุด	1.350	0.261	ไม่แตกต่าง
สถานภาพการสมรส	8.494	0.000*	แตกต่าง
รายได้ต่อเดือน	2.676	0.032*	แตกต่าง
ประสบการณ์ทำงาน	1.030	0.379	ไม่แตกต่าง
ตำแหน่ง	2.322	0.099	ไม่แตกต่าง

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของข้าราชการพลเรือนสามัญกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดตาก มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน จากตารางที่ 2 พบว่า สถานภาพสมรสและรายได้ต่อเดือน แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็น รายคู่โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD)

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของข้าราชการพลเรือนสามัญกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดตาก จำแนกตามสถานภาพสมรสและรายได้ต่อเดือน

สถานภาพการสมรส	ค่าเฉลี่ย	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่		
		2.39	2.63	2.52		
โสด	2.39	-	-0.23*	-0.12		
สมรส	2.63	-	-	0.11		
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	2.52	-	-	-		
รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า 15,000 บาท	15,001 – 25,000 บาท	25,001 – 35,000 บาท	35,001 – 45,000 บาท	มากกว่า 45,000 บาท
		2.58	2.52	2.55	2.77	3.35
		-	0.05	0.02	-0.19	-0.76*
น้อยกว่า 15,000 บาท	2.58	-	0.05	0.02	-0.19	-0.76*
15,001 – 25,000 บาท	2.52	-	-	-0.03	-0.25	-0.82*
25,001 – 35,000 บาท	2.55	-	-	-	-0.21	-0.79*
35,001 – 45,000 บาท	2.77	-	-	-	-	-0.57
มากกว่า 45,000 บาท	3.35	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดตาก มีสถานภาพสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าสถานภาพโสด โดยมีค่าเฉลี่ย 2.63 ด้านรายได้ต่อเดือนพบว่า รายได้ต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาท มีแนวโน้มมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มอื่นๆ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.35

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย

ตัวพยากรณ์	B	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	4.161		34.928	0.000
ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (X ₁)	-0.210	-0.318	-5.229	0.000*
ด้านการลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น (X ₂)	-0.185	-0.262	-4.021	0.000*
ด้านการลดความสามารถของตนเอง (X ₃)	-0.051	-0.075	-1.577	0.116
$R^2 = 0.337$, Adjusted $R^2 = 0.332$, $F = 66.955$, Sig = 0.000*				
$\hat{Y}_T = 4.161 - 0.210X_1 - 0.185X_2$				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 ภาวะหมดไฟในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนสามัญ กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดตาก พบว่า ภาวะหมดไฟในการทำงานสามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นต่อความผูกพันองค์กรได้ร้อยละ 33.7 ($R^2 = 0.337$) และมีค่า Sig = 0.000 หมายความว่า มีภาวะหมดไฟในการทำงานอย่างน้อย 1 ด้าน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยภาวะหมดไฟในการทำงาน 2 ด้าน มีอิทธิพลทางลบต่อความผูกพันต่อองค์กร เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านการลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น โดยถ้าภาวะหมดไฟในการทำงานในแต่ละด้านนี้เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรลดลง 0.210 และ 0.185 หน่วย ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการพลเรือนสามัญ กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดตาก สรุปได้ว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 32 – 36 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท ประสบการณ์ทำงาน 1 – 5 ปี และมีตำแหน่งประเภทวิชาการ อาจเป็นไปได้ว่าช่วงอายุดังกล่าวทำให้บุคคลเริ่มที่วางแผนชีวิตนึกถึงความมั่นคงในการทำงาน ประกอบกับในโลกการทำงานอาชีพข้าราชการนั้นจะถูกมองว่าเป็นงานที่มั่นคงในการทำงานระยะยาว ไม่ผันแปรตามภาวะเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งมาตรฐานของการเข้าทำงานในภาครัฐในตำแหน่งประเภทวิชาการที่เริ่มต้นด้วยวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี สะท้อนถึงเงินเดือนที่เหมาะสมกับตำแหน่ง คือ รายได้ต่อเดือนช่วง 15,000 – 25,000 บาท กับประสบการณ์ทำงานเริ่มต้นที่ประมาณ 1 – 5 ปี

2. ภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดตาก โดยรวมอยู่ในภาวะหมดไฟระดับมาก โดยด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ มีคะแนนมากที่สุดและอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานในองค์กรราชการที่มีโครงสร้างองค์กรขนาดใหญ่ การดำเนินการต้องเป็นไปตามกฎระเบียบ อีกทั้งจังหวัดตากเป็นจังหวัดที่มีพื้นที่มากเป็นอันดับ 4 ของประเทศ ทำให้ทำงานมีความลำบากและใช้เวลานาน ภาวะความเครียดจากการทำงานในพื้นที่เสี่ยงภัย ภาระงานที่มากขึ้นและซับซ้อน ไม่สามารถพักผ่อนหรือมีเวลาสำหรับชีวิตส่วนตัว เกิดความกดดันจากการทำงาน ทำให้เกิดความเหนื่อยล้าทางร่างกายและอารมณ์ มีผลให้ความสามารถในการทำงานลดลง สอดคล้องกับการศึกษาของโชติพงษ์ วิมะลิน และกฤษฎา ผ่องพิทยา (2566) ที่กล่าวว่า ภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ระดับมาก อาจเกิดจากสภาพการทำงานที่มีภาระงานมากขึ้น รวมถึงยังมีภาระหน้าที่อื่น ๆ นอกเหนือจากภาระหน้าที่หลักที่ต้องรับผิดชอบส่งผลให้เกิดความรู้สึกอ่อนล้าทางร่างกายและจิตใจ และส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

นอกจากนี้ ผลการวิจัย พบว่า ด้านการลดความสามารถของตนเองมีคะแนนน้อยสุดและอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากข้าราชการบางส่วนมีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง และ

เห็นว่าการทำงานในภาครัฐมีความสำคัญต่อสังคมและประชาชน มีความรู้สึกว่าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายไม่เพียงแต่ช่วยเหลือผู้อื่น แต่ยังช่วยพัฒนาสังคมและประเทศให้ดีขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของซารีฟ ประพันธ์เสน และคณะ (2566) ที่กล่าวว่า เจ้าหน้าที่กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานครมีความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่เป็นงานที่สร้างประโยชน์กับสาธารณะชน มีความมั่นใจในการทำงานให้ออกมาดีตามเป้าหมาย และคิดว่าตนมีส่วนร่วมในการทำงานของทีมให้ปฏิบัติงานให้สำเร็จจากภาระงานที่ได้รับมอบหมาย

3. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนสามัญ กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดตาก โดยรวมอยู่ในระดับน้อย โดยด้านความรู้สึกมีคะแนนมากที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง ด้วยข้าราชการพลเรือนสามัญที่สอบบรรจุ เพื่อเข้าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานราชการนั้นๆ ต้องเข้าใจในการกิจ นโยบายขององค์กร และการปฏิบัติงานขององค์กร จึงทำให้ข้าราชการบางส่วนมีความภูมิใจในหน่วยงานที่ตนเองทำอยู่ และมีความภูมิใจในแง่ของการทำงานในองค์กรราชการที่มีความมั่นคงในตำแหน่งและสวัสดิการที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของศิลาวุฒิ สีชาติ และภริตา ชัยรัตน์ (2567) ที่กล่าวว่า การรับราชการกรมราชทัณฑ์ มีภารกิจหลักในด้านการควบคุม แก้ไขและพัฒนาพฤติกรรมของผู้ต้องขังให้กลับคืนเป็นคนดีสู่สังคม จึงทำให้มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องกับภารกิจดังอย่างเต็มที่และเต็มใจ

นอกจากนี้ ผลการวิจัย พบว่า ด้านการคงอยู่ มีคะแนนน้อยที่สุดในระดับน้อย เนื่องจากทำงานภาครัฐของข้าราชการพลเรือนสามัญ มีการปรับเงินเดือนที่ค่อนข้างชัดเจน แต่ด้วยอัตราเงินเพื่อและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ส่งผลให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานตามพื้นที่ประสบกับค่าใช้จ่ายที่มากขึ้น อาจรู้สึกว่าการขึ้นเงินเดือนช้าและเงินเดือนไม่สอดคล้องกับเศรษฐกิจปัจจุบัน ทำให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจและหามองหาทางเลือกใหม่ในองค์กรอื่น ๆ ที่ให้ความมั่นคงและความพึงพอใจมากกว่า ซึ่งสะท้อนถึงการไม่ผูกพันต่อองค์กรที่ทำอยู่ในปัจจุบัน สอดคล้องกับการศึกษาของพงศ์พิสุทธิ์ ดิษฐพรสกุล และศรีรัฐ โกวงศ์ (2566) ที่กล่าวว่า ข้าราชการทหารเจเนอเรชันวาย ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทยเป็นหน่วยงานภาครัฐ รับเงินเดือนตามระบบราชการ ซึ่งไม่สูงเมื่อเทียบกับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจหรือภาคเอกชน โดยเฉพาะข้าราชการทหารที่ชั้นยศยังน้อย อีกทั้งไม่สอดคล้องกับลักษณะนิสัยของ Generation Y ที่มีความทะเยอทะยานสูง ต้องการผลตอบแทนสูง และต้องการประสบความสำเร็จในระยะเวลานั้น

4. จากสมมติฐานที่ 1 พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของข้าราชการพลเรือนสามัญ กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดตาก ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่ง มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ยกเว้นสถานภาพการสมรส และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน โดยปัจจัยด้านสถานภาพการสมรส พบว่า สถานภาพสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าสถานภาพโสด เนื่องจากความต้องการความมั่นคงและความรับผิดชอบที่สูงขึ้นในการดูแลครอบครัว มองว่าองค์กรข้าราชการเป็นแหล่งให้ความมั่นคงและโอกาสในการพัฒนาอาชีพที่สำคัญสำหรับอนาคตของครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของนภัส ปัญญา

งามเนตร และวิดา วิริยกิจจา (2561) กล่าวว่า สถานภาพสมรสมีภาระความรับผิดชอบในเรื่องครอบครัว จึงทำให้ต้องการความมั่นคงมากกว่าสถานะโสด พร้อมทั้งทุ่มเทกับการทำงานและจะปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร รวมถึงมีความมั่นคงต่อองค์กร

ปัจจัยด้านรายได้ต่อเดือน โดยข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ เนื่องจากคนกลุ่มนี้มีความมั่นคงทางการเงินและได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่าจากองค์กร ทำให้รู้สึกว่าการมีบทบาทสำคัญในการสร้างความมั่นคงและโอกาสในการพัฒนาอาชีพในอนาคต สอดคล้องกับการศึกษาของอิทธิพงษ์ อินทยุ (2562) ที่กล่าวว่า ระดับเงินเดือนสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง อาจเนื่องจากกลุ่มที่มีเงินเดือนอยู่ในระดับสูงแล้วนั้นไม่ต้องการเปลี่ยนงานใหม่หรือไม่ต้องการได้รับเงินเดือนในระดับเริ่มต้นใหม่

5. จากสมมติฐานที่ 2 พบว่า ภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนสามัญ กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดตาก มากที่สุด คาดว่าเป็นผลมาจากกลุ่ม Generation Y ส่วนใหญ่มีแบบฉบับเป็นของตัวเอง ชอบความท้าทายในการทำงานเสมอ มีความยืดหยุ่นในการทำงาน ให้ความสำคัญกับสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว คาดหวังการพัฒนาและมีโอกาสเติบโตในองค์กร แต่ด้วยการทำงานในระบบราชการที่ต้องทำงานในกรอบที่กำหนดโดยนโยบายและข้อจำกัดของภาครัฐ อำนาจการตัดสินใจจะอยู่ที่ผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจ รวมถึงบางหน่วยงานอาจมีบุคลากรที่บันทึกการทำงาน ทำให้การขับเคลื่อนองค์กรเป็นไปด้วยความยากลำบาก และบางส่วนที่ไม่สามารถร่วมงานกับคนกลุ่มนี้ เกิดความรู้สึกเหน็ดเหนื่อย ไม่อยากเข้ามามีส่วนร่วมกับและสังคมองค์กร ทำให้เกิดความผูกพันกับองค์กรน้อยลง จนตัดสินใจลาออกจากหน่วยงานในที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของสุวรรณทิพย์ ชัมวู และธนาญ ภูมิวิยาธร (2565) ที่กล่าวว่า ความเบื่อหน่ายในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากพนักงานส่วนใหญารู้สึกว่างานมีความน่าเบื่อและรู้สึกหมดไฟในการทำงาน ซึ่งอาจเกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร การปฏิบัติตามนโยบาย ทั้งเรื่องงาน เรื่องส่วนตัว และเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกเบื่อหน่ายหรือซ้ำซากจำเจกับงานที่ปฏิบัติ

ด้านการลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนสามัญ กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดตาก เนื่องจากการทำงานราชการจะมีตัวชี้วัดและงานที่ได้รับมอบหมายรายบุคคล ทำให้ต่างคนต่างรับผิดชอบงานที่ได้รับ ไม่มีส่วนร่วมกับการทำงานในองค์กร อาจเริ่มพัฒนาทัศนคติที่เป็นลบต่อตนเองและผู้อื่น ทำงานให้จบไม่ต้องสนใจผลลัพธ์ว่าเป็นประโยชน์ต่อประชาชน เพื่อนร่วมงาน หรือองค์กรหรือไม่ ทำให้ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และตัดสินใจลาออกในที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของชิตชนก คุณเจริญ (2560) ที่กล่าวว่า ด้านการลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่นมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากพนักงานแต่ละคนได้รับมอบหมายงานของตนเอง ต่างคนต่างรับผิดชอบงานที่ตนเองได้รับ และไม่ได้เน้น

การทำงานเป็นทีม ซึ่งอาจจะไม่ก่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงานและตัวพนักงานเอง พนักงานจึงรู้สึกเย็นชามากขึ้นและไม่แยแสว่างานที่ทำจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรหรือไม่

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

1. จากการศึกษา พบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีสถานภาพสมรสและมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาท มีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มอื่น ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับข้าราชการพลเรือนสามัญ กลุ่ม Generation Y กลุ่มอื่น โดยให้ความสำคัญกับการออกแบบระบบการพัฒนาข้าราชการที่ยืดหยุ่น สนับสนุนสวัสดิการเพิ่มเติมสำหรับข้าราชการที่มีสถานภาพโสด เช่น การกู้เงินศึกษาระดับปริญญาโทหรือเอก ดอกเบี้ย 0% เพื่อกระตุ้นการพัฒนาในระบบการทำงานภาครัฐ และให้รู้สึกว่างค์กรได้ให้สวัสดิการกับพนักงาน เพื่อให้เกิดความผูกพันกับองค์กรเพิ่มขึ้น

2. องค์กรควรตระหนักถึงภาวะสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน การกำหนดขอบเขต และหน้าที่ที่รับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน รวมถึงมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานให้เหมาะสมในแต่ละส่วนงาน มีการประเมินวัดผลงานทุก ๆ ไตรมาส เพื่อพัฒนา ปรับปรุง ส่งเสริมงานที่ถนัดให้กับข้าราชการ ลดขั้นตอนการทำงานที่ซับซ้อน และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ควรมีนโยบายการโยกย้ายตำแหน่งโดยอิงกับการประเมินผลการทำงานที่เป็นธรรมและโปร่งใส เช่น การสอบโยกย้าย และผลการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการสามารถทำงานที่ตนเองถนัดในหน่วยงานอื่น ๆ และอยากปฏิบัติงานในข้าราชการพลเรือนสามัญต่อไป

3. องค์กรควรสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม จัดการประชุมที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน โดยอาจจะเริ่มจากการประชุมแผนกเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อพูดคุย และสอบถามปัญหาที่เกิดขึ้นกับข้าราชการในหน่วยงาน หรือมีสายด่วนสำหรับ ปรีกษา โดยเชิญนักจิตวิทยาเข้ามาเป็นช่วงเวลา และให้ข้าราชการได้เข้ารับการบำบัดแบบตัวต่อตัว การจัดให้มีกิจกรรมที่เหมาะสมกับคนเจนเอเรชั่นใหม่ ๆ ภายในหน่วยงาน เช่น การเล่นเกม ROV การแข่งขันฟุตบอล การเต้นแอโรบิกเพื่อสุขภาพ สัปดาห์ละ 1 ครั้ง การแข่งขันการดริปกาแฟ การจัดกิจกรรมสอนแต่งหน้า เป็นต้น ซึ่งกิจกรรมต่าง ๆ เหล่านี้ จะช่วยให้บุคลากรได้ผ่อนคลาย ความเครียดจากการทำงาน รวมทั้งได้ทำความรู้จักกับบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานอีกด้วย ช่วยทำให้ความผูกพันและสร้างความภักดีในองค์กรเพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพการทำงานในระยะยาว

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยต่อไป

1. ควรมีการวิจัยในพื้นที่อื่น ๆ และ ภาคต่าง ๆ โดยอาจแบ่งเป็นภาคเหนือ ภาคอีสาน พื้นที่กรุงเทพมหานคร เป็นต้น เนื่องจากพื้นที่การทำงาน การใช้ชีวิตของประชาชน และ นโยบายภาครัฐของแต่ละพื้นที่ในประเทศไทยมีความแตกต่างกัน การเข้าใจถึงภาวะหมดไฟในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในบริบทที่แตกต่างกันได้อย่างละเอียดและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น ช่วยให้ภาครัฐสามารถพัฒนาแนวทางการสนับสนุนและแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมกับแต่ละพื้นที่

2. ควรมีการเปรียบเทียบในระดับองค์กรหรือหน่วยงาน เช่น ข้าราชการหน่วยงาน องค์กรอิสระ ข้าราชการหน่วยงานท้องถิ่น ข้าราชการภายใต้กระทรวงต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างการเปรียบเทียบหน่วยงานที่มีการบริหารจัดการที่ดีและหน่วยงานที่มีปัญหาในการบริหารจัดการ เพื่อนำไปสู่แนวทางการพัฒนาและแก้ไขปัญหาภาวะหมดไฟในภาครัฐ และกำหนดนโยบายการปรับปรุงการทำงานในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะพื้นที่และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป

เอกสารอ้างอิง

- ชาร์ฟ ประพันธ์เสน และคณะ. (2566). ภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองปฏิบัติการดับเพลิงและ กู้ภัย 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร. วารสารมหาจุฬาลงกรณ. 14(1), 101-113.
- ชิตชนก คุณเจริญ. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ การจัดการมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- โชติพงษ์ วิมะลิน และกฤษฎดา ผ่องพิทยา. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. วารสารการบริหารจัดการและนวัตกรรมท้องถิ่น. 5(8), 644-656.
- นภัส ปัญญางามเนตร และรวิดา วิริยกิจจา. (2561, สิงหาคม 16). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ 50 แห่ง ในเขตกรุงเทพฯ และนนทบุรี. การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 13 ประจำปีการศึกษา 2561. มหาวิทยาลัยรังสิต.
- พงศ์พิสุทธิ์ ดิษฐพรสกุล และศรีรัฐโกวงศ์. (2563). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหาร เจเนอรัลเนวายสังกัดศูนย์รักษาความปลอดภัยกองบัญชาการกองทัพไทย. งานวิจัยรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ศิลาจุฑา สีชาติ และภริดา ชัยรัตน์. (2567). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทัศนสถาน
วัยหนุ่มกลาง กรมราชทัณฑ์. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สุรินทร์. 26(2), 71-88.
- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำนักงาน ก.พ. (2565). ข้อมูลภาพรวมกำลังคน
ภาครัฐ(ข้าราชการพลเรือนสามัญ) 2565. <https://bit.ly/4gdBYg2>
- ศูนย์วิจัยเพื่อการพัฒนาสังคมและธุรกิจ SAB. (2561). วิถีมนุษย์เงินเดือนในมิติการทำงาน และ
คุณภาพชีวิต. <http://www.sabcentre.com/article/>
- สุวรรณทิพย์ ชัมวู้ง และธนายุ ภูมิวิทย์ยาธร. (2565). ความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคาร
ออมสินในจังหวัดชุมพร. งานวิจัย บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- อิทธิพงษ์ อินทยุ่ง. (2562). ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความ
ผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานราชการสังกัดกรมศุลกากร. สารนิพนธ์ รัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- COTACTIC MEDIA. (2022). GEN Y คืออะไร? ลักษณะนิสัยและ LIFESTYLE ที่ควรรู้!.
<https://www.cotactic.com/blog/generation-y/>
- Dashboard ข้าราชการพลเรือนสามัญ. (2566). ภาพรวมกำลังคนภาครัฐ (ข้าราชการพลเรือน
สามัญ). <https://bit.ly/3VyiESh>.