

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในองค์กร
ของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร

The Relationship Between Quality of Working Life and Organizational
Commitment of Municipal Employees in Samut Sakhon Province.

¹รัตติยากร สุขศรี

Rattiyakorn Suksri¹

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

Master of Public Administration Program, College of Management Innovation,

Rajamangala University of Technology Rattanakosin

¹E-mail: rattiyakorn.phu@rmutr.ac.th

Retrieved 31-03-2025; Revised 22-04-2025; Accepted 26-04-2025

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ (1) เพื่อประเมินระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร (2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร (3) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันในองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร ดำเนินการวิจัยโดยการเก็บข้อมูลจากพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 180 คน โดยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที ค่าความแปรปรวนแบบทางเดียวและค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยประกอบด้วย (1) ด้านระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด (2) ด้านการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาครจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ความเห็นของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาครที่มีเพศ อายุ ระดับประเภทตำแหน่ง และระดับเงินเดือนต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาครไม่แตกต่างกัน และ (3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันในองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูง

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน; ความผูกพันในองค์กร; พนักงานเทศบาลตำบล

Abstract

This research aimed to: (1) assess the quality of working life of sub-district municipality employees in Samut Sakhon Province; (2) compare the quality of working life of sub-district municipality employees in Samut Sakhon Province; and (3) test the relationship between the quality of working life and organizational commitment of sub-district municipality employees in Samut Sakhon Province. The research was conducted by collecting data from 180 subdistrict unicipality employees in Samut Sakhon Province using a questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, and Pearson's correlation coefficient. The research results consisted of: (1) the quality of working life of sub-district municipality employees in Samut Sakhon Province was at the highest level; (2) the comparison of the quality of working life of sub-district municipality employees in Samut Sakhon Province classified by personal factors revealed that the opinions of sub-district municipality employees in Samut Sakhon Province with different gender, age, position level, and salary level did not differ on the quality of working life of sub-district municipality employees in Samut Sakhon Province; and (3) the relationship between the quality of working life and organizational commitment of sub-district municipality employees in Samut Sakhon Province showed a highly positive relationship.

Keywords: Quality of working life, organizational commitment, sub-district municipality employees

บทนำ

ในปัจจุบันสังคมมนุษย์มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องสามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกาภิวัตน์โดยมีทรัพยากรบุคคล (Human Resources) เป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย ดังนั้น การให้ความสำคัญต่อทรัพยากรบุคคลจึงเป็นเรื่องที่องค์กรไม่ควรมองข้าม เพื่อให้บุคลากรทำงานได้ สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ช่วยให้องค์กรเข้าใจความต้องการของบุคลากรในแต่ละระดับ กระทั่งทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีส่งผลต่อประสิทธิภาพของผลงานทรัพยากรบุคคล เป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานขององค์กรองค์การมุ่งหวังให้บุคลากรมี ความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในการทำงาน บุคลากรควรจะมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มี

การรับรู้มีจิตสำนึกของตนเอง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีความผูกพันต่อองค์การรวมทั้งเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้วย ปัจจัยที่กล่าวมานี้ทำให้องค์การมีความเข้มแข็งเพียงพอที่จะรับมือกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ทั้งยังผลักดันให้เป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพ บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จในการจัดการกลยุทธ์ต่าง ๆ ขององค์การนั้นต้องใช้ทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานย่อยภายในองค์การ ทั้งสิ้น ดังนั้น การบริหารจัดการบุคคลที่ดีจะส่งผลต่อเป้าหมายและความยั่งยืนขององค์การ ขณะเดียวกันบุคลากรเองก็ต้องการความสุขในการทำงานด้วยเช่นกัน ดังนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นเป้าหมายชีวิตของคนทำงาน เมื่อเป้าหมายของทั้งสองฝ่ายคือ บุคลากรและองค์การสอดคล้องกันแล้ว บุคลากรมีความสุขในการทำงาน เกิดความผูกพันต่อองค์การ บุคลากรจะรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เป็นผลให้เกิดพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามมา มอริซ แจ่มแจ๋ง (2563, อ้างถึงใน นรินทร์ อบแพทย์, 2563) โดยที่ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง พฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่แสดงออกมานั้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์การมากกว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าหรือต่ำกว่า Salancik (1983, อ้างถึงใน อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร, 2562) ดังนั้น การมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์การ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน คือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมุ่งมั่น ทำให้เกิดความสุขโดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์การ เช่น ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ เนื่องจากการจัดการคุณภาพชีวิตในองค์กรทำให้องค์การมีนโยบายและการวางแผนด้านคุณภาพชีวิต มีการจัดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านลักษณะงาน บุคลากร และสภาพแวดล้อมที่ดี ซึ่งส่งผลโดยตรงและอ้อมต่อการดำเนินงาน ส่งผลให้ผลิตภาพขององค์การเพิ่มขึ้นช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์การ ช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะความสามารถของตนเอง ไม่ว่าจะโดยการศึกษาฝึกอบรมหรือการพัฒนาต่างเป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น (สถาบันส่งเสริมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน), 2562)

ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในองค์กร มีส่วนเกี่ยวข้องกันอย่างมาก เพราะความผูกพันในองค์กรทั้งด้านความเชื่อมั่น ความเต็มใจและความต้องการที่จะคงอยู่ในสมาชิกขององค์การจะส่งผลต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน และการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานจะส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้ง่ายขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีแนวคิดที่จะจัดทำวิจัยในประเด็นความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กรและปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัด

สมุทรสาครเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในองค์กรและลดอัตราการ โอน - ย้าย ของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร
3. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันในองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในองค์กร ของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาครในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้า รวบรวมเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนการสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต เพื่อนำมาสนับสนุนการดำเนินงานวิจัยเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน วอลตัน (Walton, 1975 อ้างถึงในเอกลักษณ์ ชุมภูชัย, 2561) กำหนดเกณฑ์คุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการดังนี้ 1) รายได้และประโยชน์ตอบแทน (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานสังคมทั่วไปหรือผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่ามีค่าเหมาะสม และเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน 2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง พนักงานควรได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม เพื่อไม่ให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพ และไม่เสี่ยงต่ออันตราย 3) การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับโอกาสพัฒนาความสามารถของตนจากงานที่ทำ พัฒนาทักษะความรู้ เช่น งานที่ได้ใช้ในทักษะและความสามารถที่หลากหลาย เมื่อผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงานจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีค่าและทำทลายความสามารถจากงานที่ทำ 4) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่งงานนั้นมีความมั่นคง 5) การบูรณาการทางด้านสังคม (Social Integration) หมายถึง ผู้ปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน บรรยากาศในที่ทำงานมีความเป็นมิตรปราศจากการแบ่งแยกชั้นวรรณะหรือแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีความรู้สึกว่าจะเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น 6) ธรรมนูญในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการบริหารงานปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิ์ส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับในความขัดแย้งทางความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาค และการวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนแก่พนักงานอย่างยุติธรรม 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ (Total Life Space) หมายถึง ความสมดุลในช่วงชีวิตการแบ่งเวลาอาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคล และเวลาของครอบครัว โดยมี

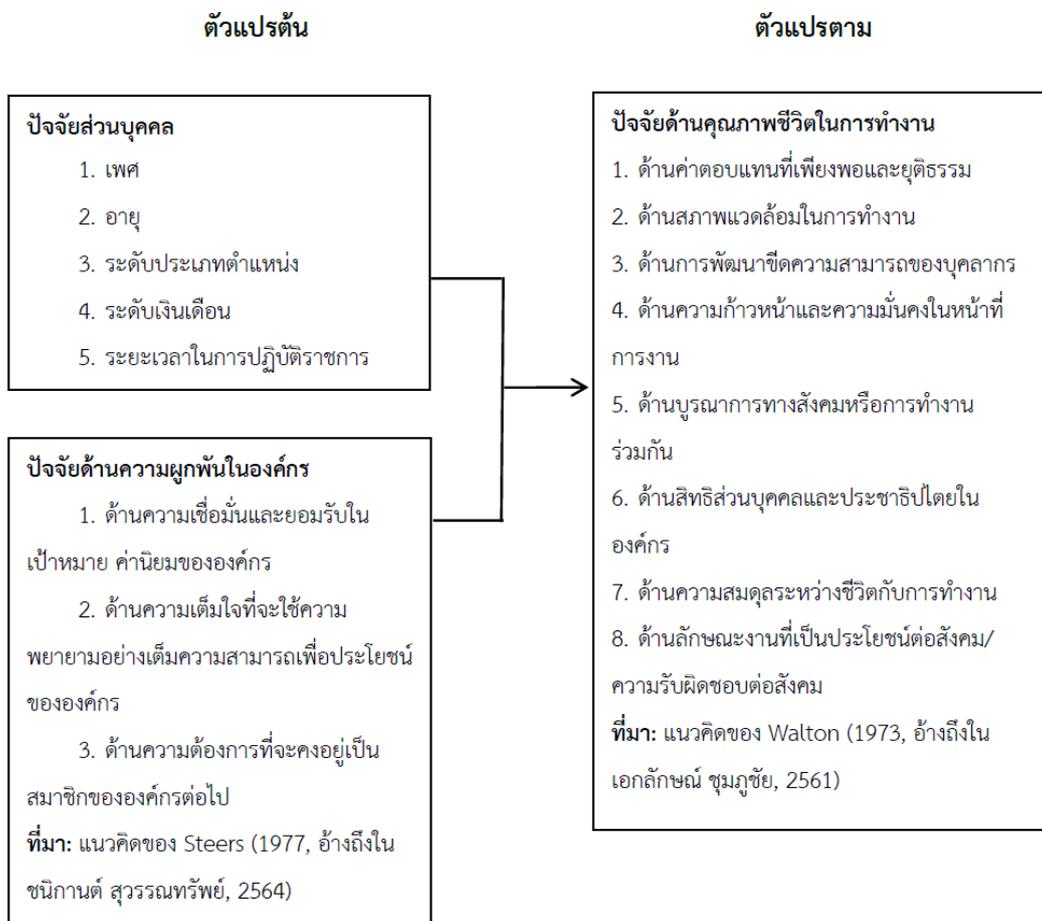
ช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ 8) ความเกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีรู้สึกว่าได้ทำกิจกรรมหรือได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม และรับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคมไม่ว่าจะเป็นการผลิต การกำจัดของเสีย ธรรมชาติที่เป็นประโยชน์แก่สังคม เป็นต้น

2. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร Steers (1977, อ้างถึงใน ชนิกันต์ สุวรรณทรัพย์, 2564) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์การและเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์การมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์การ ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นใน 3 รูปแบบ คือ 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง การที่เป้าหมายขององค์การและของบุคคลสามารถรวมไปในทิศทางเดียวกันได้หรือเกิดความสอดคล้องกัน เมื่อบุคคลพิจารณาแล้วเห็นว่าบรรทัดฐานและระบบค่านิยมขององค์การเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ บุคคลก็จะ แสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์การ และตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น บุคคลจะประเมินองค์การและรู้สึกต่อองค์การในทางที่ดีรู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์การมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ เชื่อว่าองค์การจะนำเขาไปสู่ความสำเร็จได้ และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์การบรรลุถึงเป้าหมาย บุคคลจะรู้สึกว่าอยู่ในสถานะที่มีโอกาสและสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้ 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจ และตั้งใจที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์การ และสร้างสรรค์ให้องค์การบรรลุเป้าหมายหรืออยู่ในสถานะที่ดีมีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมความสม่ำเสมอ คงเส้นคงวาในการทำงาน ใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนอง หรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์การได้สะดวกขึ้น มีความคิดเสมอว่างาน คือ หนทาง ซึ่งตนสามารถทำประโยชน์และทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้ จึงทำให้เขามีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดีเหนือคนอื่น เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก็จะพยายามช่วยแก้ปัญหา 3) ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์การ เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน จะแสดงให้เห็นถึงความไม่เต็มใจหรือปฏิเสธที่จะลาออกจากองค์การหรือเปลี่ยนงาน ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มเงินเดือน รายได้ สถานภาพ ตำแหน่งความมีอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้น เป็นความตั้งใจและความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพต่อไปเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ไม่คิดที่จะลาออก ไม่ว่าองค์การจะอยู่ในสถานะปกติหรืออยู่ในฐานะ วิกฤติการณ์อันเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ

3. ข้อมูลเกี่ยวกับเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาครมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แบ่งตามประเภทและอำนาจบริหารจัดการภายในท้องถิ่นได้ คือ 1) องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร 2) เทศบาลนคร 2 แห่ง ได้แก่ เทศบาลนครสมุทรสาครและ

เทศบาลนครอ้อมน้อย 3) เทศบาลเมือง 2 แห่ง ได้แก่ เทศบาลเมืองกระทุ่มแบนและเทศบาลเมืองคลองมะเดื่อ 4) เทศบาลตำบล 11 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลแคราย เทศบาลตำบลดอนไก่ดี เทศบาลตำบลสวนหลวง เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา เทศบาลตำบลบ้านแพ้ว เทศบาลตำบลหลักห้า เทศบาลตำบลคอกกระบือ เทศบาลตำบลท่าจีน เทศบาลตำบลนาดี เทศบาลตำบลบางปลา เทศบาลตำบลบางหญ้าแพรก 5) องค์การบริหารส่วนตำบล 23 แห่ง ได้แก่ อบต.ท่าไม้ อบต.ท่าเสา อบต.บางยาง อบต.หนองนกไข่ อบต.คลองตัน อบต.เจ็ดริ้ว อบต.บ้านแพ้ว อบต.สวนส้ม อบต.หลักสอง อบต.หลักสาม อบต.อำแพง อบต.กาหลง อบต.โคกขาม อบต.ชัยมงคล อบต.ท่าทราย อบต.นาโคก อบต.ชัยมงคล อบต.บางกระเจ้า อบต.บางไทรใต้ อบต.บางน้ำจืด อบต.บ้านเกาะ อบต.บ้านบ่อ อบต.พันท้ายนรสิงห์

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร รวมทั้งสิ้น 180 คน (ข้อมูลจากนักทรัพยากรบุคคลและเว็บไซต์เทศบาลแต่ละแห่ง ณ วันที่ 12 กรกฎาคม 2567) โดยคำนวณขนาด
กลุ่มตัวอย่างแบบทราบค่าประชากรจากสูตรของ Taro Yamane (จินต์จุฑา จันท์ประสิทธิ์, 2559)
จำนวน 180 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเพื่อทำการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นแบบกำหนดข้อเลือกตอบ การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการหาค่า
ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยการนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน และหา
ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่
ต้องการศึกษา จำนวน 30 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้นำมาแปลงรหัสตัวเลขและ
สร้างตัวแปร แล้วบันทึกลงโปรแกรมเพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ด้วยระบบคอมพิวเตอร์โดยใช้
โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ค่าที ค่าความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานเทศบาลตำบลในเขต
จังหวัดสมุทรสาคร

ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัด
สมุทรสาคร ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการ
ทำงาน ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน
ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความ
สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม/ความรับผิดชอบต่อสังคม
ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาครโดยรวม

(n = 180)

ความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	4.17	0.58	มาก
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.37	0.52	มากที่สุด
3. ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร	4.22	0.59	มากที่สุด
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน	4.13	0.72	มาก

ความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ
5. ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	4.09	0.62	มาก
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในองค์กร	4.03	0.61	มาก
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	4.08	0.73	มาก
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม/ความรับผิดชอบต่อสังคม	4.08	0.67	มาก
รวม	4.21	0.63	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ความเห็นของพนักงานเทศบาลตำบลที่ปฏิบัติงานในเขตจังหวัดสมุทรสาคร โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = 0.63) หากพิจารณารายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน โดยมีความเห็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.37$, S.D. = 0.52) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ($\bar{x} = 4.22$, S.D. = 0.59) และหากพิจารณารายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ด้าน โดยมีความเห็นด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{x} = 4.17$, S.D. = 0.58) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ($\bar{x} = 4.13$, S.D. = 0.72) ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ($\bar{x} = 4.09$, S.D. = 0.62) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = 0.73) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = 0.67) และด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในองค์กร ($\bar{x} = 4.03$, S.D. = 0.61) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การเปรียบเทียบความเห็นของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ จากผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาครที่มีเพศแตกต่างกัน พบว่าในภาพรวมมีค่า Sig. เกินกว่า 0.05 พนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาครที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาครที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงานด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในองค์กรด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม/ความรับผิดชอบต่อสังคมไม่แตกต่างกันอย่างไรก็ตามพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาครที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาล

ตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาครด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม/ความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับประเภทตำแหน่ง ระดับเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ดังนี้

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาล ตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามอายุ

ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาครที่มีอายุแตกต่างกัน พบว่า ในภาพรวมมีค่า Sig. เกินกว่า 0.05 พนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาครที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม/ความรับผิดชอบต่อสังคมไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาล ตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามระดับประเภทตำแหน่ง

ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาครที่มีระดับประเภทตำแหน่งแตกต่างกัน พบว่า ในภาพรวมมีค่า Sig. เกินกว่า 0.05 พนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาครที่มีระดับประเภทตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม/ความรับผิดชอบต่อสังคมไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาล ตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามระดับเงินเดือน

ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาครที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน พบว่า ในภาพรวมมีค่า Sig. เกินกว่า 0.05 พนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาครที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านบูรณาการทางสังคม

หรือการทำงานร่วมกันด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม/ความรับผิดชอบต่อสังคมไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามระดับเวลาในการปฏิบัติราชการ

ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาครที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติราชการแตกต่างกัน พบว่า ในภาพรวมมีค่า Sig. เกินกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่าพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาครที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติราชการแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาครที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติราชการแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม/ความรับผิดชอบต่อสังคมไม่แตกต่างกัน แต่แตกต่างกันในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันในองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันในองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร วิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สถิติ Pearson Correlation ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันในองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาครโดยรวม

(n=180)

ปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กร	คุณภาพชีวิตในการทำงาน		
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายค่านิยมขององค์กร	0.297	0.000**	ต่ำ
ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	0.533	0.000**	ปานกลาง
ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	0.845	0.000**	สูง
รวม	0.830	0.000**	สูง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 2 พบว่า การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สถิติ Pearson Correlation ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 พบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กร ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปโดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายค่านิยมขององค์กรตามลำดับ

อภิปรายผล

ผลการประเมินระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาครอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาครได้รับการส่งเสริมจากองค์กร เช่น สถานที่ทำงานมีระบบรักษาความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด สถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพจึงทำให้พนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัด-สมุทรสาครมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น สำหรับด้านที่มีความเห็นน้อยที่สุด คือ ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในองค์กรทั้งนี้อาจเกิดจากพนักงานเทศบาลขาดอิสระในการพูดหรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน ไม่ยอมรับความขัดแย้งทางความคิดของเพื่อนร่วมงานและไม่เคารพการตัดสินใจโดยใช้มติเสียงส่วนใหญ่ซึ่งไม่เป็นไปตามงานวิจัยของมูสตอฟาหมัดบินเฮด (2565) ได้ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้วจังหวัดพัทลุง โดยผลการวิจัยพบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.70

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับประเภทตำแหน่ง ระดับเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ (1) พนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาครที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร ไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านเพศเป็นสำคัญ (2) พนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาครที่มีอายุ ระดับประเภทตำแหน่ง ระดับเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติราชการแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าอายุ ระดับประเภทตำแหน่ง ระดับเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ เป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดหรือวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ข้อเสนอแนะจากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง พนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร คือ การมีคุณภาพชีวิตที่ดี จะส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารควรบริหารงานอย่างมีความยุติธรรมปฏิบัติต่อบุคลากรทุกระดับทุกตำแหน่งอย่างเหมาะสมและเท่าเทียมให้บุคลากรมีสิทธิและเสรีภาพในการพูดหรือแสดงความคิดเห็นซึ่งเป็นสิทธิพื้นฐานของระบบประชาธิปไตยเมื่อองค์กรมีความเสมอภาคบุคลากรจะเคารพในสิทธิ์ส่วนบุคคลและยอมรับฟังความคิดเห็นส่วนใหญ่ของผู้อื่นทำให้ลดความขัดแย้งทางความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานได้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน รวมถึงศึกษาอุปสรรคและวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี เกิดความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรตลอดไป

เอกสารอ้างอิง

- นรินทร์ อบแพทย์. (2563). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน: กรณีศึกษา บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง* [สารนิพนธ์ปริญญา รัฐศาสตรมหาบัณฑิต , จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. <https://digital.car.chula.ac.th/cgi/viewcontent.cgi?article=8496&context=chulaetd>
- สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน. (2562, 7 กุมภาพันธ์). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality Of Work Life)*. <https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>
- เอกลักษณ์ ชุมภูชัย. (2561). *การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด(มหาชน) สาขาลำพูน* [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ชนิกานต์ สุวรรณทรัพย์. (2564). *ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานธนาคารเอกชนสำนักงานใหญ่ แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)* [สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- มุตตอพา หมัดบินเฮด. (2565). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้วจังหวัดพัทลุง* [สารนิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

จันทจุฑา จันทร์ประสิทธิ์. (2559). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษา [วิทยานิพนธ์
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
รัตนโกสินทร์.

อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร. (2562). (มกราคม-มิถุนายน 2562). ความผูกพันในองค์กร. วารสารวิชาการร้อยแก่นสาร
,4(1), 35.