

คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

Work Life Quality and Organizational Commitment of Personnel in the
Department of Education, Bangkok Metropolis

อัจฉรา ชันแสง¹

Atchara Chansang¹

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ¹

สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

E-mail: ¹Aor.at29@gmail.com

Retrieved 30-10-2023; Revised 27-11-2023; Accepted 07-12-2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อประเมินระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2) เพื่อประเมินระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร (3) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (4) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยวิธีเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 169 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที ค่าความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยประกอบด้วย (1) บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก (2) บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก (3) บุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุราชการและอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีอายุ และระดับตำแหน่งปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ (4) คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, บุคลากรสำนักการศึกษา, กรุงเทพมหานคร

Abstract

This research has 4 objectives: (1) to analyze the level of the work life quality of the personnel in the department of Education, Bangkok Metropolis. (2) to analyze the level of the organizational commitment of the personnel in the department of Education, Bangkok Metropolis. (3) to compare the work life quality of the personnel in the department of Education, Bangkok Metropolis classified by individual's characteristics and (4) to analyze the relationship between work life quality and the organizational commitment of the personnel in the department of Education, Bangkok Metropolis. The quantitative method was used in this research. The data were collected using the questionnaires answered by 169 subjects who were personnel in the department of Education, Bangkok Metropolis. The data were analyzed by using the statistics program SPSS-X to find the frequency, percentage, mean, standard deviation, T-score, and one-way variance and Pearson's correlation and coefficient. The results of the research were as follows: (1) the personnel have high level of work life quality. (2) The personnel have high organizational commitment. (3) The personnel with different sexes, background of education, marriage status, length of civil service and salary have no differences in work life quality. For those with different ages and different current positions have different work life quality at the statistics significance level of .05 and (4) the relationship of the work life quality and the organizational commitment of the personnel in the department of Education, Bangkok Metropolis is positive and rather high at statistics significance level of .01

Keywords: Work life quality, Organizational commitment, Personnel in the department of Education , Bangkok Metropolis

บทนำ

ปัจจุบันสังคมไทยก้าวเข้าสู่โลกยุคดิจิทัลอย่างเต็มตัว ทำให้กิจกรรมทางเศรษฐกิจ สังคม และการดำเนินชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีการแข่งขันสูง และการเข้าถึงแหล่งข้อมูลปริมาณมหาศาลผ่านโลกออนไลน์มากขึ้น ดังนั้น องค์กรในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องปรับตัวให้ก้าวทันกับความเปลี่ยนแปลง และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนจึงมุ่งแสวงหาเทคนิคในการบริหารมาปรับใช้กับองค์กรเพื่อความอยู่รอดและพัฒนาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) และการบริหารองค์กรจะประสบผลสำเร็จและบรรลุตามจุดหมายปลายทางที่กำหนดให้ได้นั้น ต้องใช้ทรัพยากรมีอยู่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ และเทคโนโลยี อย่างไรก็ตาม คนหรือที่

เรียกว่าทรัพยากรมนุษย์ก็ยังคงเป็นปัจจัยสำคัญระดับแนวหน้าที่นำความสำเร็จมาสู่องค์กรทุกองค์การ ผู้บริหารจึงต้องนำศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งกระตุ้นให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเริ่มจากการได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานกับองค์การ การสร้างขวัญและกำลังใจที่ดี ปลูกฝังความจงรักภักดีและลดปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร (วีณา พิง วิวัฒน์นิกุล, 2561, หน้า 3)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักการสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) มุ่งเน้นการพัฒนาบุคคล โดยยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 34 กำหนดว่า การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

คุณภาพชีวิต เป็นแนวคิดหลายมิติที่มีการผสมผสานทั้งการรับรู้ของบุคคลในด้านร่างกายและจิตใจ มีความเป็นอิสระ มีความสัมพันธ์ทางสังคมสิ่งแวดล้อม และด้านความเชื่อส่วนบุคคลภายใต้วัฒนธรรม ค่านิยม และเป้าหมายในชีวิตของแต่ละบุคคล (World Health Organization, 1994) สำหรับองค์การเมื่อบุคลากรในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี จะส่งผลต่อองค์การ 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ ประการที่ 2 ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจให้แก่พวกเขาในการทำงาน ประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานด้วย (Huse & Cummings, 1985, pp. 198 - 199) ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า องค์กรจึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจมีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547, หน้า 18)

ความผูกพันต่อองค์การ คือ ความรู้สึกโดยรวมถึงความสัมพันธ์อย่างเหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การและมีการแสดงออกถึงความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความเลื่อมใสศรัทธาต่อเป้าหมายโดยรวมที่องค์การกำหนด (Steers, 1977) โดยเมื่อบุคลากรมีความผูกพันกับองค์การจะไม่ลาออกจากองค์การ และมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความพยายามตั้งใจที่จะพัฒนากระบวนการดำเนินงานเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ แต่ในทางกลับกันถ้าบุคลากรไม่มีความผูกพันต่อองค์การก็จะทำงานเพียงเพื่อแลกกับค่าตอบแทนเท่านั้น โดยไม่มีความตั้งใจหรือไม่ใช้ความพยายามในการทำงาน เพิกเฉยต่องาน ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ ซึ่งทำให้ประสิทธิภาพขององค์การลดลง ฉะนั้น การเสริมสร้างความผูกพันจึงมีความจำเป็นเพื่อจูงใจให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมในการทำงานมากยิ่งขึ้น (รัชมงคล คำชู, 2556, หน้า 2-3)

สำนักการศึกษา เป็นหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานประเภทสามัญศึกษา ของกรุงเทพมหานคร ซึ่งอำนาจหน้าที่ดังกล่าวข้างต้น ถือเป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญในการขับเคลื่อนประเทศไทย มีการดำเนินงานที่มีกำหนดระยะเวลาชัดเจน และต้องปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด และอาจเสี่ยงกับการถูกฟ้องร้องในเรื่องของสิทธิประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบกับกระแสสังคมที่เปลี่ยนแปลง ทำให้การทำงานต้องกระทำให้ลักษณะเร่งด่วน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย สำนักการศึกษา จึงจำเป็นต้องดึงดูดคนดี คนเก่ง และคนที่เหมาะสมเข้ามาปฏิบัติงาน ตลอดทั้งการหามาตรการจูงใจที่มีประสิทธิภาพเพียงพอเพื่อจูงใจรักษาคนเอาไว้ ไม่เช่นนั้นอาจจะเสียบุคลากรที่มีทักษะและประสบการณ์ที่ซึ่งเป็นทรัพยากรหลักและมีความสำคัญต่อการดำเนินงานตามภาระงานต่าง ๆ รวมถึงปัจจัยพื้นฐานหลาย ๆ อย่างที่ยังส่งผลกระทบต่อบุคลากรทั้งในด้านร่างกายและด้านจิตใจ สร้างสภาวะความเครียดเพิ่มขึ้นและความพึงพอใจในการทำงานลดลง ในท้ายที่สุดก็ส่งผลมาถึงคุณภาพชีวิตของการทำงานลดลงไปด้วยตามลำดับ ในทางกลับกันถ้าบุคลากรมีความพึงพอใจในชีวิตการทำงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมส่งผลที่ดีต่อองค์กร และทำให้สามารถขับเคลื่อนการปฏิบัติงานไปได้อย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพมากที่สุด

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพัน เป็นประเด็นที่สำคัญของบุคลากรในสังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่ควรมีการสนับสนุนและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อส่งผลให้บุคลากรมีความสุขสนุกกับการทำงาน มีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความเชื่อมั่นในองค์กร ซึ่งจะเป็แรงจูงใจต่อการทำงานและสร้างความผูกพัน ในองค์กรและป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกรู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่ดีจนทำให้ไม่อยากทำงาน และเกิดปัญหา การโอนย้ายหรือปัญหาการขาดแคลนผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเสนอเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อให้บุคลากรในสังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

วอลตัน (Walton, 1974) เป็นบุคคลที่ได้ทำการศึกษา เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต เน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดย Walton ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นว่า ประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ 8 ประการ ดังนี้

(1) การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบ ค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

(2) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา

(3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ควรให้ความสนใจการให้พนักงานได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กรในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย

(4) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าและรู้สึกทำทนายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

(5) การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีความได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการมือคดและการทำลายซึ่งกันและกัน

(6) ประชาธิปไตยในองค์กร คือ พนักงานมีสิทธิและความเสมอภาค เคารพในสิทธิส่วนบุคคลยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน

(7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมีส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

(8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม คือ การที่พนักงานมีความรู้สึก ว่า กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้น เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง เช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้

ว่าหน่วยงานของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต วิธีการด้านการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

สเตียร์ (Steers, 1977, p.46) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่นและเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กร ความผูกพันขององค์กรจะประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ คือ

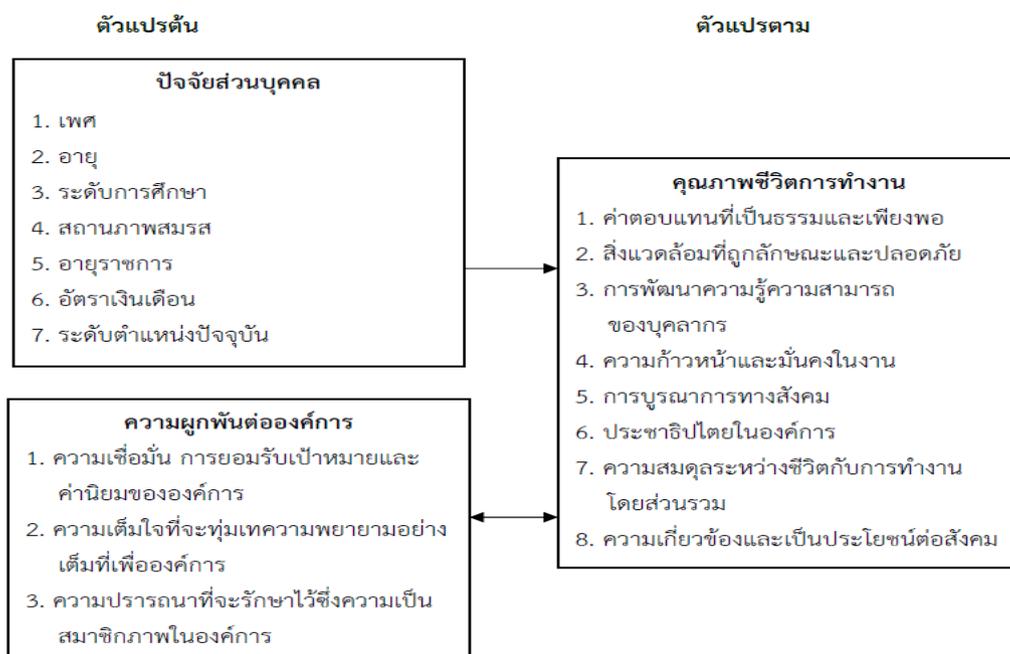
(1) ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร เป็นเจตคติทางบวกที่บุคคลมีต่อองค์กร คือ มีความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่จะทำงานด้วย มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ ขององค์กร และมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

(2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร โดยบุคคลจะอุทิศกำลังกาย กำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กรอย่างเต็มที่ในฐานะตัวแทนขององค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

(3) ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร คือ บุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

กรอบแนวคิดการวิจัย

สำหรับกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยนี้ได้พัฒนามาจากแนวคิดที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของ Walton (1974) ที่สรุปถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของ Steers (1977) สามารถสรุปได้ ดังนี้



ที่มา: พัฒนามาจาก (Walton, 1974) และ (Steers, 1977)

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ทั้งหมดจำนวน 293 คน กลุ่มตัวอย่างคำนวณจากสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 169 กลุ่มตัวอย่าง และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) จากจำนวนบุคลากรแต่ละส่วนราชการภายในสังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ใช้สำหรับเก็บข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check-list) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุราชการ อัตราเงินเดือน และระดับตำแหน่งปัจจุบัน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 32 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 15 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม และหาความเที่ยง (Reliability) เพื่อวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นและวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถาม ใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha Cronbach' Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ในภาพรวมแบบสอบถามทั้งชุดมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา คือ .948

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งหลังจากการเก็บรวบรวมจนครบ 169 ชุดแล้ว จึงได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ โดยวิธีการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ คำนวณค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที (T-test) ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

บุคลากรสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 78.7 มีอายุระหว่าง 31- 40 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 40.2 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5 มีสถานภาพโสด จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 48.5 มีอายุราชการมากกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 26.6 มีเงินเดือนระหว่าง 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 26.6 และมีตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4

2. ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จากการศึกษาค้นคว้า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$ S.D. = 50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับมาก 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการพัฒนา ความรู้ความสามารถ ของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานโดยส่วนร่วม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย

3. ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จากการศึกษาค้นคว้า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$ S.D. = .53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร และอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนา ที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

บุคลากรที่มี เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุราชการ และอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีอายุ และระดับตำแหน่งปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จากการศึกษพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับมาก 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน โดยส่วนร่วมด้านประชาธิปไตยในองค์กร และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภชาติดา คงเกษม (2557) ที่ได้ทำการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อความผูกพันองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานโยธาธิการ และผังเมืองจังหวัด ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชัย บังหมัด (2558) ที่ได้ทำการศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในธุรกิจสำรวจและผลิตปิโตรเลียม ผลการวิจัย พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในธุรกิจสำรวจและผลิตปิโตรเลียม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จากการศึกษพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร และอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชัย บังหมัด (2558) ที่ได้ทำการศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในธุรกิจสำรวจและผลิตปิโตรเลียม ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในธุรกิจสำรวจและผลิตปิโตรเลียม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิพงศ์ อ่อนจันทร์อบ (2558) ที่ได้ทำการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกรมทรัพยากรน้ำ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จากการศึกษพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุราชการ และอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และ

ระดับตำแหน่งปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 แสดงได้ว่า บุคลากรของสำนักการศึกษาส่วนใหญ่มีจุดมุ่งหมายในการทำงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองที่คล้ายคลึงกันและต้องการประสบความสำเร็จในหน้าที่ การงานและสร้างความมั่นคงให้กับชีวิตเหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณา บุขมมงคล (2556) ที่ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ สถานภาพสมรส และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีคุณภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลวรรณ พันธุ์ (2557) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สังกัดสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าอายุราชการที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานครคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงได้ว่า เมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะนำไปซึ่งความพึงพอใจในการทำงาน และปฏิบัติงานด้วยความสุขและเต็มใจ ดังนั้น เมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงาน ย่อมทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน มีความเสียสละและยินดีที่จะมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ต่อองค์การ และบุคลากรเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การสอดคล้องกับงานวิจัยของ Dorethea Lyonne Walter (2017) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์การของผู้เข้าร่วมการบินในประเทศสหรัฐอเมริกา โดยสรุปผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การโดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้น และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของผู้เข้าร่วมการบินในประเทศสหรัฐอเมริกา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชัย บังหมัด (2558) ที่ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในธุรกิจสำรวจและผลิตปิโตรเลียม ผลการวิจัย พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานที่ปฏิบัติงานในธุรกิจสำรวจและผลิตปิโตรเลียมทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลวิจัยไปใช้

จากการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ยกเว้นคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยที่อยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยจึงเสนอแนะ ดังนี้

1) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หน่วยงานควรพิจารณาในเรื่องของการปรับปรุงโครงสร้างอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน หรือสวัสดิการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับค่าครองชีพและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในหน่วยงาน

2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย หน่วยงานควรปรับปรุงเครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้อย่างปลอดภัย และมีจำนวนเพียงพอต่อการใช้งาน ตลอดจนการจัดสถานที่ทำงานให้มีบรรยากาศที่ดีและเกิดความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ การจัดห้องทำงานรวมถึงตัวอาคารสำนักงานให้น่าทำงาน และควรมีการให้ความรู้ในการป้องกันและระงับอัคคีภัยในที่ทำงาน เป็นประจำทุกปี เพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุขและปลอดภัย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาวิจัยในเรื่องของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานครทุกประเภท ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างเหมาบริการ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ให้ดีขึ้นทั้งองค์การ

2) ควรมีการศึกษาวิจัยความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ในเชิงวิจัยคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลมาพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรได้อย่างครอบคลุมและชัดเจนมากยิ่งขึ้น

3) ควรมีการศึกษาวิจัยในเรื่องของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อให้ได้แนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์การ

4) การศึกษาวิจัยนี้เป็นการศึกษาวิจัยเพียงช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเท่านั้น ดังนั้น จึงควรทำการศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่อง เพราะความคิดเห็นของบุคลากรและความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ ของบุคลากรมีโอกาที่จะเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งอาจส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การเปลี่ยนแปลงไปด้วย ซึ่งการศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การสามารถแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ได้ทัน

เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ พันธุ์. (2557). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยสังกัด สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.*
- กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). *คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life). อนุสารแรงงาน*
- พิชัย บังหมัด. (2558). *คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานธุรกิจสำรวจและผลิตปิโตรเลียม. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง, 3(1), 120-132.*
- รัชมรงค์ คำชู. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล. (2561). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579).*
- สุทธิพงศ์ อ่อนจันทร์อบ. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.*
- สุชชาดา คงเกษม. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัด. (ภาคนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี*
- Dorethea Lyonne Walter. (2017). *The Relationship of Quality of Work-Life and Organizational Commitment: A Correlational Study of Flight Attendants in the United States. (A Dissertation for the Degree of Doctorate of Philosophy). Grand Canyon University.*
- Huse, E. F., & Commings, T. G., (1985). *Organization development and change. Minnesota:*
- Steers, R.M. (1977). *Antecedents and outcomes of organizational commitment. Administrative Science Quarterly, 22, 45 - 56.*
- Walton, R.E. (1974). *Improving the Quality of Work Life. Harvard Business. 149(6), 10-35.*
- West.
- World Health Organization. (1993) *WHOQOL study protocol. WHO.*