

คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการทหารกรมดุริยางค์ทหารบก

ปรียาดี แวงวรรณ, นันทิชา หาสุหนิรี

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Email: varuni2529@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ วิเคราะห์หาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล และหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารกรมดุริยางค์ทหารบก โดยใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการทหารในกรมดุริยางค์ทหารบก จำนวน 170 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ความถี่ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Sample t-test, OneWayANOVA ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบทดสอบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด และการทดสอบสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ข้าราชการทหารกรมดุริยางค์ทหารบก ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 31 ปี ไม่เกิน 40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน ระดับยศชั้นสัญญาบัตรรายได้ต่อเดือนเฉลี่ย ที่ 15,001-20,000 บาท และมีระยะเวลาปฏิบัติงาน 5 ปี ไม่เกิน 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน เพศ การศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพัน ในองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ สถานภาพสมรส และระดับชั้นยศ ที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันในองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05 และความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในองค์กร มีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, ข้าราชการทหารกรมดุริยางค์ทหารบก

Quality of Work Life and Organizational Commitment Of Military officers in The Royal Thai Army Musical Department

Preeyawadee Wangwan, Natnicha Hasuntree

Department of Public and Private Management Suan Sunandha Rajabhat University

E-mail: varuni2529@gmail.com

Abstract

This research analyzed the differences in personal factors. It aimed to find the relationship between quality of work life and organizational commitment of the Royal Thai Army Music Regimental officers. By using questionnaire, the sample consisted of 170 military officers in the Royal Thai Army Music Department. The statistics used were descriptive statistics consisting of mean, frequency and standard deviation, Independent Sample t-test, One-Way ANOVA test, and via comparative method which were the least significant difference and the Pearson correlation test at a significance level of 0.05. It was found that the majority of the officers at the music department are male, aged 31 years and not over 40 years old. The officers hold at least a bachelor's degree education. They are married or living together. They have an average monthly income of 15,001-20,000 Baht and have a working period of 5 years, not more than 10 years. They have high opinions about the quality of work life and high organization commitment level.

The hypothesis testing found that different gender, education, monthly income, duration of work affects the quality of work life and organizational commitment indifferently. Different age, marital status, and rank affect the quality of working life and organizational commitment differently at the significant level of 0.05. Moreover, the relationship between the quality of work life and the commitment in the organization is statistically significant at the 0.01 level and the relationship is at the high level and in the same direction.

Keywords: Quality of Work Life, Organizational Commitment, Officers in The Royal Thai Army Musical Department

บทนำ

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่บอกถึงลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์ การรับรู้ถึงสภาพความเป็นอยู่หรือความสุขในการดำเนินชีวิตที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ทำให้ชีวิตการทำงานที่สามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานของมาตรฐานสังคมมีการประสานระหว่างการดำเนินชีวิตและงานให้ชีวิตและงานผสมกลมกลืนเพื่อให้งานประสบความสำเร็จทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน (อิสราภรณ์ รัตนคช, 2551) หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีแล้วบุคลากรย่อมมีความสุขในการทำงานมีความพึงพอใจในการทำงานและสามารถปฏิบัติงานออกมาได้ดีและมีประสิทธิภาพ เมื่อบุคลากรได้รับรู้ถึงการเอาใจใส่และการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีแล้วจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น และบุคลากรจะตอบแทนหน่วยงาน ด้วยวิธีการตั้งใจทำงานและทุ่มเทในการทำงาน บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (อิสราภรณ์ รัตนคช, 2551) โดยบุคลากรเหล่านี้จะนำความรู้ความสามารถ ความพยายาม ความมานะ อุทิศหาความทุ่มเทมาทำงาน เพื่อแลกกับเงินเดือนและความมั่นคง และทำให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมเชิงบวกในการทำงานออกมา ซึ่งก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์ผลงานให้สมบูรณ์แบบได้แนวคิด ทฤษฎีและ/หรือผลการศึกษาและวิจัยที่เกี่ยวข้อง ส่วนนี้เป็นการตรวจสอบเอกสาร โดยบรรยายข้อมูลความรู้เดิม ผลการวิจัย ตลอดจนแนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะทำวิจัย ซึ่งได้จากการตรวจสอบจากหนังสือ ตำรา เอกสารและแหล่งข้อมูลอื่น ๆ ตลอดจนสมมติฐาน อาจมีนิยามศัพท์เฉพาะหรือนิยามศัพท์ปฏิบัติการและกรอบแนวคิดใน

การวิจัยที่แสดงขั้นตอน หรือความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้

อีกทั้ง เมื่อบุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจในงานที่ทำแล้วจะก่อให้เกิดความรักความผูกพัน และพร้อมจะทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับการทำงาน จนส่งผลให้เกิด ความจงรักภักดี ในองค์กรเกิดความผูกพัน และห่วงหาอาทร หรือที่เรียกว่า ความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือผู้ปฏิบัติงานจะแสดงออกถึงการผูกพันต่อองค์กรโดยแสดงออกทางด้านต่าง ๆ ของการกระทำ เช่น การพูดโดยบุคลากรผู้ปฏิบัติงานจะมีการพูดถึงองค์กรในแง่บวกอยู่เสมอสามารถยอมรับเป้าหมายหรือนโยบายขององค์กรนั้น ๆ ได้โดยไม่ขัดข้อง และสามารถปฏิบัติตามให้อยู่ในกฎระเบียบขององค์กรนั้นได้อย่างราบรื่นและสม่ำเสมอแสดงออกถึงความปรารถนาดีที่มีต่อองค์กร มีมานะที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะเกิดกับองค์กร เลือกที่จะทำสิ่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรมากกว่าสิ่งที่ก่อให้เกิดผลเสียกับองค์กร อีกทั้งจะเกิดความรู้สึกรักและห่วงหาอาทร รู้สึกอยากปฏิบัติงานที่องค์กรนั้นจนเกษียณอายุงานเพราะเห็นว่าการปฏิบัติงานที่องค์กรนั้น ๆ ส่งผลดีและเกิดประโยชน์ต่อตนเองและองค์กร (ปัทมวรรณ ชูสาย, 2547:20) ดังนั้น ความผูกพันในองค์กรนับได้ว่าเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญขององค์กร ที่จะเป็นโยบายขึ้นทั้งทางตรงและทางอ้อมขององค์กรให้มีความเข้มแข็ง มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้นอีกด้วย

กรมดุริยางค์ทหารบก เป็นหน่วยงานขึ้นตรง กองทัพบกและเป็นเหล่าสายวิทยาการเหล่าหนึ่งของกองทัพบก แบ่งออกเป็น 3 กอง 1 แผนก และโรงเรียน ประกอบด้วย กองบัญชาการกองดนตรี กองวิทยาการ แผนกบริการและโรงเรียนดุริยางค์ทหารบกมีข้าราชการทหารในกรมดุริยางค์ทหารบกทั้งสิ้นจำนวน 302 คนโดยแบ่งเป็นข้าราชการ

ระดับชั้นสัญญาบัตร จำนวน 49 คนและข้าราชการระดับชั้นประทวน จำนวน 253 คน (อ้างอิง) คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในกรมนี้ที่ผ่านมามีองค์การทหารซึ่งมีลักษณะของทหารอาชีพต้องมีระเบียบวินัย ต้องปฏิบัติตามระเบียบทหารและลักษณะการทำงานจะมีสายการบังคับบัญชา (อ้างอิง) ตามชั้นยศมีการบริหารงานเป็นลำดับขั้น มีกฎระเบียบวินัยทหารที่ต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดข้าราชการทหารกรมดุริยางค์ทหารบกบางรายมีความเครียดต่อการปฏิบัติงานเพื่อสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้บังคับบัญชา ตลอดจนการพัฒนาตนเองให้เท่าทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบัน รวมถึงรายได้ของข้าราชการทหารกรมดุริยางค์ทหารบก ที่ได้รับในปัจจุบันไม่สอดคล้องกับสภาวะค่าครองชีพที่สูงขึ้น รวมถึงภาระหนี้สินจึงทำให้ ต้องหาอาชีพอื่นนอกเวลาราชการเป็นอาชีพเสริมส่งผลกระทบการแสดงความรู้สึกด้านบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและผู้บังคับบัญชา รวมถึงเพื่อนร่วมงานทุกระดับ (อ้างอิง)

ด้วยเหตุนี้เองผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรคนหนึ่งของกรมดุริยางค์ทหารบกจึงสนใจที่จะทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการในกรมดุริยางค์ทหารบก เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการในกรมดุริยางค์ทหารบก ซึ่งผลการศึกษาจะทำให้ทราบถึงปัญหาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการในกรมดุริยางค์ทหารบก และเพื่อพิจารณาหาทางแก้ไขและเพิ่มพูนคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การข้าราชการในกรมดุริยางค์ทหารบกต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันในองค์การ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารกรมนี้

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารกรมดุริยางค์ทหารบก

2. ขั้นตอนการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีตัวอย่าง ที่เป็นข้าราชการทหารกรมดุริยางค์ทหารบก จำนวน 170 คน ระหว่างเดือนสิงหาคม พ.ศ.2562 ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2562 มีการออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อใช้เป็นเครื่องมือทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่มีลักษณะ และนำไปแจกกับกลุ่มตัวอย่างใน การวิจัย รวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความเรียบร้อยของแบบสอบถาม นำไปวิเคราะห์เพื่อหาค่าสถิติสำหรับการใช้เพื่อดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

3.1. เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการแจกแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจำนวน 170 ชุด

3.2. ดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างเดือนสิงหาคม ถึง เดือนตุลาคม 2562

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในส่วนเกณฑ์ในการวัดของแบบวัดระดับความคิดเห็นจะใช้วิธีการวัดแบบมาตราส่วน Likert ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีการให้ระดับคะแนน หาค่าสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistical Pack for Social Science) ในการประเมินข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean, $\bar{X}$) ความถี่ (Frequency) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD, Standard Deviation) ทดสอบสมมติฐานด้วย t-test Independent F-test ANOVA ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดย

ใช้วิธีการเปรียบเทียบทดสอบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด LSD (Least Significant Difference)

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไป พบว่าข้าราชการทหารกรมดุริยางค์ทหารบก ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 31ปี ไม่เกิน 40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีสถานภาพสมรสหรืออยู่ด้วยกัน ระดับยศชั้นสัญญาบัตร รายได้ต่อเดือนเฉลี่ยที่ 15,001-20,000 บาท และมีระยะเวลาปฏิบัติงาน 5ปี ไม่เกิน 10ปี

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารในกรมดุริยางค์ทหารบกโดยภาพรวม ปรากฏดังตารางที่ 1 ที่สามารถอธิบายได้ว่า

จากตารางที่ 1 ข้าราชการในกรมดุริยางค์ทหารบก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.73 (S.D.= 0.442) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ความภูมิใจในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารในกรมดุริยางค์ทหารบกโดยภาพรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร ในกรมดุริยางค์ทหารบก		ระดับความคิดเห็น		
		S.D.	แปลผล	ลำดับ
ด้านรายได้และผลตอบแทน	3.57	0.664	มาก	7
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.83	0.510	มาก	4
ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ	3.70	0.483	มาก	6
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	3.83	0.593	มาก	3
ด้านสัมพันธภาพในองค์กร	3.84	0.489	มาก	2
ด้านธรรมวินัยในองค์กร	3.51	0.596	มาก	8
ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.70	0.553	มาก	5
ด้านความภูมิใจในองค์กร	3.85	0.450	มาก	1

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารในกรมดุริยางค์ทหารบกโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.73) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าข้าราชการทหารกรมดุริยางค์ทหารบกมีความภูมิใจในองค์กรมากเป็นลำดับหนึ่ง (ค่าเฉลี่ย 3.85) รองลงมาได้แก่ สัมพันธภาพในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.84) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.83) ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.70) รายได้และผลตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.57) แต่หากพิจารณาในรายละเอียดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.51) สามารถสรุปผลการวิเคราะห์เป็นรายข้อ ได้ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามภูมิใจที่ได้ทำงานร่วมกับองค์กรและมีกิจกรรมที่ปฏิบัติร่วมกับเพื่อนร่วมงานเสมอ ได้รับโอกาสในการแสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ องค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่มีการให้ความรู้แก่บุคลากรให้ตระหนักถึงความปลอดภัย การป้องกันอุบัติเหตุต่างๆในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่อวันนั้นมีความเหมาะสม องค์กรสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานได้รับเงินเดือนและ

ค่าตอบแทนเพียงพอสำหรับการดำรงชีพและผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรด้วยความเต็มใจ

ขนาดที่ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการทหารในกรมดุริยางค์ทหารบก โดยภาพรวม ปรากฏดังตารางที่ 2 ที่แสดงให้เห็นทราบว่า

ขนาดที่ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการทหารในกรมดุริยางค์ทหารบก โดยภาพรวม ปรากฏดังตาราง ที่ 2 ที่แสดงให้เห็นทราบว่า

จากตารางที่ 2 ข้าราชการในกรมดุริยางค์ทหารบกมีความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.83 (S.D.=0.410) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ความจงรักภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 (S.D.=0.495) รองลงมา ได้แก่ ด้านการยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์องค์กร อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 2 มีค่าเฉลี่ย 3.89 (S.D. = 0.495)

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันในองค์กรของข้าราชการทหารในกรมดุริยางค์ทหารบก โดยภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหาร ในกรมดุริยางค์ทหารบก		ระดับความคิดเห็น		
		S.D.	แปลผล	ลำดับ
ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน	3.82	0.417	มาก	3
ด้านการยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์องค์กร	3.89	0.495	มาก	2
ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร	3.73	0.542	มาก	4
ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	3.90	0.452	มาก	1
โดยภาพรวม	3.83	0.410	มาก	

ที่น่าสนใจคือ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารในกรมดุริยางค์ทหารบก โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.83) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้าราชการทหารกรมดุริยางค์ทหารบก มีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากเป็นลำดับหนึ่ง (ค่าเฉลี่ย 3.90) รองลงมาได้แก่ ด้านการยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์องค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.89) ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.82) แต่หากพิจารณาในรายละเอียดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.73) สามารถสรุปผลการวิเคราะห์เป็นรายข้อ ได้ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามเชื่อว่าความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นสิ่งที่สำคัญทำให้เค้าคิดว่าควรจะต้องอยู่กับองค์กรนี้ต่อไป เชื่อมมั่นว่าองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่มีความมั่นคง บุคลากรยินดีที่จะปฏิบัติงานก่อนเวลาเสมอ และคิดอยู่เสมอว่าความสำเร็จขององค์กรคือความสำเร็จของพวกเขา

อนึ่ง เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการทหารกรมดุริยางค์ทหารบก โดยภาพรวม ปรากฏดังตารางที่ 3 สะท้อนได้ว่า

จากตารางที่ 3 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในองค์กร โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.01 เป็นการปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมกับความผูกพันในองค์กรในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่ค่าสหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นบวกหมายถึงมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.858 ซึ่งอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 3 แสดงข้อมูลค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในองค์กร โดยภาพรวม

ความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิต กับความผูกพันต่อ องค์กร	คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวม			
	Pearson Correlation (r)	Sig.(2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความผูกพันต่อ องค์กร โดยภาพรวม	0.858	0.000**	สูง	เดียวกัน

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จะเห็นได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ ($r=0.858$) ซึ่งอยู่ในระดับสูงเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง

คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร แต่ละด้านเป็นคู่ พบว่า มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นอกจากนี้ ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน ปรากฏดังตารางที่ 4. ที่สามารถอธิบายได้ว่า

ผลจากตารางที่ 4. ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ ทหารกรมดุริยางค์ทหารบก ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพัน ต่อองค์กร แตกต่างกัน ดังนี้

1) ข้าราชการทหารกรมดุริยางค์ทหารบกที่มี เพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิต ในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

2) ข้าราชการทหารกรมดุริยางค์ทหารบกที่มี อายุแตกต่างกันมี คุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

3) ข้าราชการทหารกรมดุริยางค์ทหารบก ที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน โดยที่วุฒิการศึกษาปริญญาโทให้ระดับ ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม มากกว่าวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและ ปริญญาตรี

4) ข้าราชการทหารกรมดุริยางค์ทหารมี สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการ ทำงานไม่แตกต่างกัน

5) ข้าราชการทหารกรมดุริยางค์ทหารบก ที่มีระดับชั้นยศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการ ทำงาน ไม่แตกต่างกัน

6) ข้าราชการทหารกรมดุริยางค์ทหารบก ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิต ในการทำงาน แตกต่างกันโดยที่กลุ่มรายได้ ต่อเดือน 25,001 บาทขึ้นไป ให้ระดับค่าเฉลี่ย คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม มากกว่า กลุ่มเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท กลุ่ม เงินเดือน 10,001-15,000 บาท กลุ่มเงินเดือน 15,001 – 20,000 บาท และกลุ่มเงินเดือน 20,001-25,000 บาท

7) ข้าราชการทหารกรมดุริยางค์ทหารบก ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน โดยที่ กลุ่มที่ปฏิบัติงาน 10 ปี ไม่เกิน 20 ปี ให้ระดับ ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม

มากกว่า กลุ่มที่ปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี กลุ่มที่ ปฏิบัติงาน 5 ปี ไม่เกิน 10 ปี และกลุ่มที่ปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

8) ข้าราชการทหารกรมดุริยางค์ทหารบก ที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

9) ข้าราชการทหารกรมดุริยางค์ทหารบกที่มี อายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

10) ข้าราชการทหารกรมดุริยางค์ทหารบกที่ มีการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน โดยที่วุฒิการศึกษาปริญญาโท ให้ระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม มากกว่าวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี

11) ข้าราชการทหารกรมดุริยางค์ทหารบก ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพัน ต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

12) ข้าราชการทหารกรมดุริยางค์ทหารบกที่ มีระดับชั้นยศแตกต่างกันมีความผูกพัน ต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

13) ข้าราชการทหารกรมดุริยางค์ทหารบก ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพัน ต่อองค์กร แตกต่างกัน โดยที่กลุ่มรายได้ต่อเดือน 20,001-25,000 บาท ให้ระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพ ชีวิตในการทำงาน โดยรวม มากกว่ากลุ่ม เงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป กลุ่มเงินเดือน 15,001 – 20,000 บาท กลุ่มเงินเดือน 10,001 – 15,000 บาท และกลุ่มเงิน เดือน ไม่เกิน 10,000 บาท

14) ข้าราชการทหารกรมดุริยางค์ทหารบก ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความ ผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน โดยที่กลุ่ม ที่ปฏิบัติงาน 10 ปี ไม่เกิน 20 ปี ให้ระดับค่าเฉลี่ย คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมมากกว่ากลุ่มที่ ปฏิบัติงาน 5 ปี ไม่เกิน 10ปี กลุ่มที่ปฏิบัติงาน

ต่ำกว่า 5 ปี และกลุ่มที่ปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป

สมมติฐานที่ 2 ระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 2.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารกรมดุริยางค์ทหารบกมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H₀ คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารกรมดุริยางค์ทหารบก ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร

H₁ คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารกรมดุริยางค์ทหารบก มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันในองค์กร

ตารางที่ 4 แสดงข้อมูลผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร

จำแนกตามประชากรศาสตร์	ผลการทดสอบสมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร
เพศ	ยอมรับ	ยอมรับ
อายุ	ยอมรับ	ยอมรับ
การศึกษา	ปฏิเสธ	ปฏิเสธ
สถานภาพ	ยอมรับ	ยอมรับ
ระดับชั้นยศ	ยอมรับ	ยอมรับ
รายได้ต่อเดือน	ปฏิเสธ	ปฏิเสธ
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	ปฏิเสธ	ปฏิเสธ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารกรมดุริยางค์ทหารบก เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส และระดับชั้นยศ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อจำแนกตาม การศึกษา รายได้ ต่อเดือนและระยะเวลา การปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารในกรมดุริยางค์ทหารบก จำแนกตามสถานภาพด้านวุฒิ การศึกษา พบว่าวุฒิการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ โดยที่ วุฒิ การศึกษาปริญญาโทให้ระดับ ค่าเฉลี่ย

คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม มากกว่า วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี เมื่อทดสอบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารในกรมดุริยางค์ทหารบก จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่ารายได้ต่อเดือนแตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่โดยที่กลุ่มรายได้ต่อเดือน 25,001 บาท ขึ้นไป ให้ระดับ ค่าเฉลี่ย คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม มากกว่า กลุ่มเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท กลุ่มเงินเดือน 10,001–15,000 บาท กลุ่มเงินเดือน 15,001–20,000 บาท และ กลุ่มเงินเดือน 20,001–25,000 บาท เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารในกรมดุริยางค์ทหารบกจำแนกตามระยะเวลา

ที่ปฏิบัติงาน พบว่าระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ โดยที่กลุ่มที่ปฏิบัติงาน 10 ปี ไม่เกิน 20 ปี ให้ระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมมากกว่า กลุ่มที่ปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี กลุ่มที่ปฏิบัติงาน 5 ปี ไม่เกิน 10 ปี และกลุ่มที่ปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป

ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารกรมดุริยางค์ทหารบก เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส และระดับชั้นยศ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อจำแนกตาม การศึกษา รายได้ ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันในองค์การของข้าราชการทหารในกรมดุริยางค์ทหารบก จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าวุฒิการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ โดยที่วุฒิการศึกษาปริญญาโทให้ระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมมากกว่าวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีเมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันในองค์การของข้าราชการทหารในกรมดุริยางค์ทหารบก จำแนกตามรายได้ ต่อเดือน พบว่ารายได้ต่อเดือนแตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ โดยที่กลุ่มรายได้ต่อเดือน 20,001–25,000 บาท ให้ระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมมากกว่ากลุ่มเงินเดือน 25,001 บาท ขึ้นไป กลุ่มเงินเดือน 15,001–20,000 บาท กลุ่มเงินเดือน 10,001–15,000 บาท และกลุ่มเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยผูกพันในองค์การของข้าราชการทหารในกรมดุริยางค์ทหารบก จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่าระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน

กันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ โดยที่กลุ่มที่ปฏิบัติงาน 10 ปี ไม่เกิน 20 ปี ให้ระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมมากกว่ากลุ่มที่ปฏิบัติงาน 5 ปี ไม่เกิน 10 ปี กลุ่มที่ปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี และกลุ่มที่ปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 170 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 31 ปี ไม่เกิน 40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน ระดับยศชั้นสัญญาบัตร มีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ยที่ 15,001–20,000 บาท และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 5 ปี ไม่เกิน 10 ปี

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามได้รับเงินเดือน และค่าตอบแทนเพียงพอสำหรับการดำรงชีพ องค์การมีการให้ความรู้แก่บุคลากรให้ตระหนักถึงความปลอดภัยการป้องกันอุบัติเหตุต่าง ๆ ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ องค์การสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาการทำงานได้รับโอกาสในการแสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ มีกิจกรรมที่ปฏิบัติร่วมกับเพื่อนร่วมงานเสมอ ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การด้วยความเต็มใจ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่อวันนั้นมีความเหมาะสม และภูมิใจที่ได้ทำงานร่วมกับองค์การ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ยินดีที่จะปฏิบัติงานก่อนเวลาเสมอเชื่อมั่นเกี่ยวกับองค์การ ว่ามีความมั่นคง คิดอยู่เสมอว่าความสำเร็จขององค์การคือความสำเร็จของท่าน ผู้ตอบแบบสอบถาม เชื่อว่าความจงรักภักดีต่อองค์การเป็นสิ่งที่สำคัญ ทำให้

ผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่าควรอยู่กับองค์กรนี้นต่อไป

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระดับชั้นยศ ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการทหารกรมดุริยางค์ทหารบก พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ซึ่งระดับความสัมพันธ์ดังกล่าวมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พระศิลป์ รัตนศิริธร (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา: สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันที่มีคุณภาพชีวิตต้องการโดยรวมอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับผลงานของ สวัสดิ์ สร้อยสุตสวาท (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรระดับสูง อย่างไรก็ตามผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน สอดคล้องกับงานของ อิศราภรณ์ รัตนช (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมี

ความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กรเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์มากกว่าด้านอื่น รองลงมา ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของและทำงานร่วมกัน ในการสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับองค์กร สำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเกี่ยวกับการทำงานร่วมกันในองค์กร ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านอื่น ๆ ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตความเป็นอยู่ และด้านความภูมิใจในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารกรมดุริยางค์ทหารบก และคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารกรมอื่น ๆ
2. ศึกษาตัวแปรด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน เช่น การสนับสนุนทางสังคม คุณลักษณะของงานที่มีความเกี่ยวข้องกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ผลสะท้อนจากกลุ่มอื่น

เอกสารอ้างอิง

- จารุวรรณ โหระ. (2541). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ศึกษากรณีเฉพาะวิทยาเขตนนทบุรีและวิทยาเขตพะเยา*. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: เทพเนรมิต.
- ณัฐนิชา ปิยปัญญา. (2560). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการเซาท์อีสต์บางกอก*, 3(2), 77-90.

- ทศพล จิรจิวิบูลย์ .(2556). *การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดีที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจต่อพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี*. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขามหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- ปิ่นปัทมา ครุฑพันธุ์ .(2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร: กรณีศึกษาของกลุ่มบริษัทเคมีแห่งหนึ่งในประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต , มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- พนิดา ศรีโพธิ์ทอง. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพัน ต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานกรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- รมณ ขอใจใหญ่. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทสยามสโตน-แอ็กเรียท จำกัด*. (การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช)
- อิสราภรณ์ รัตนคช. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาเฉพาะ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี*.