



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 11
 "Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2020"

**ระดับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร
 ของข้าราชการทหารกรมดุริยางค์ทหารบก**
**Relationship Level between Quality of Work Life and Organizational
 Commitment of Military officers of Royal Thai Army Band Department**

ปรียวดี แวงวรรณ¹, ผศ.ดร.นันทิชา หาสนธิ²

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

²คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารกรมดุริยางค์ทหารบก 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารกรมดุริยางค์ทหารบก จำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ระดับชั้นยศ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยใช้เทคนิควิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่าง (Sampling) ของข้าราชการทหารกรมดุริยางค์ทหารบก จากสูตรการคำนวณ หากกลุ่มตัวอย่างกรณีทราบจำนวนประชากรของเครื่องและมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 170 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้คือ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ความถี่ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานประกอบด้วย Independent Sample t-test, One-Way ANOVA ทดสอบ ความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบ ทดสอบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด และการทดสอบสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการทหารกรมดุริยางค์ทหารบก ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 31 ปี ไม่เกิน 40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีสถานภาพสมรสหรืออยู่ด้วยกัน ระดับยศชั้นสัญญาบัตร รายได้ต่อเดือนเฉลี่ยที่ 15,001-20,000 บาท และมีระยะเวลาปฏิบัติงาน 5 ปี ไม่เกิน 10 ปี ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r = .858) ซึ่งอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร แต่ละด้านเป็นคู่ พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารกรมดุริยางค์ทหารบก เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส และระดับชั้นยศ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 11
"Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2020"

ระดับ .05 แต่เมื่อจำแนกตาม การศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัย
ทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

The objective of this research are 1) To study on relationship level between quality of work life and organizational commitment of military officers of Royal Thai Army Band Department 2) To compare the different personal factors with quality of working life and organizational commitment of military officers of Royal Thai Army Band Department classified by gender, age, qualification, marital status, army ranks, salary and work experience and this research was conducted in the form of survey research by using sampling technique with military officers of Royal Thai Army Band Department to gain the samples of this research. The sample size was calculated by using sample size calculation formula with finite population of Krejcie and Morgan and the obtained sample size was 170 samples. Questionnaire was used as the research tool. Statistics used for analyzing data consisted of descriptive statistic including mean, frequency, Standard Deviation, and inferential statistics including Independent Sample t-test, One-Way ANOVA. Differences were compared through paired comparison by using Least Significant Difference Test (LSD Test) and Pearson's Product Moment Coefficient of Correlation. The results revealed that most military officers of Royal Thai Army Band Department that were respondents of this research were males with the age of 31 years but not over than 40 years. They graduated in Bachelor Degree and they were married or lived with their partners. Their position was commissioned officer with average monthly income ranged from 15,001-20,000 baht and year of service of 5 – 10 years. For relationship between quality of work life and organizational commitment, it was found that relationship between quality of work life and organizational commitment was positive with statistical significance at .01 and correlation coefficient ($r=.858$) that was considered as high level. When considering on relationship between quality of work life and organizational commitment on each dimension in pair, it was found that they had relationship with each



other with significant statistic at .01. The hypothesis test found that quality of work life and organizational commitment of military officers of Royal Thai Army Band. When classified by gender, age, marital status and army ranks there was no difference at a statistically significant level of .05. On the other hand, it was found different at a statistically significant level of .05 in three aspect including qualification, salary and work experience.

Keywords: Quality of Work Life, Organizational Commitment

บทนำ

ปัจจุบันองค์การต่าง ๆ ต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว อันมีสาเหตุมาจากเศรษฐกิจ สังคม และความผันผวนทางการเมือง ตลอดจนเทคโนโลยีที่ได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สิ่งเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อองค์การภาครัฐและภาคเอกชน ที่ต้องหาแนวทางในการปรับตัวเพื่อให้องค์การสามารถเตรียมความพร้อมและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา และสามารถขับเคลื่อนองค์การไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ “คน” จึงเป็นกลไกที่มีหัวใจเป็นสำคัญ ในการขับเคลื่อนองค์การให้มุ่งสู่ความก้าวหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์การได้ตามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ (ธงชัย สันติวงษ์, 2540) ดังนั้นในองค์กรทุกแห่งจึงต้องพยายามที่จะสรรหาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเข้าสู่องค์กรของตนเอง และมีการฝึกฝนอบรมเพิ่มความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรเกิดความชำนาญและประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ได้คนที่มีความสามารถอย่างแท้จริง พร้อมทั้งต้องดึงศักยภาพของบุคลากรมาใช้ในการพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ องค์กรจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ที่ทำหน้าที่ในการจัดการหรือบริหารในองค์กรนั้น กล่าวคือ ถ้าองค์กรใดบุคลากรมีความพร้อมและมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ หน่วยงานนั้นย่อมมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จและเจริญเติบโตสูง ในทางกลับกัน ถ้าหน่วยงานใดขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ หน่วยงานนั้นก็จะมีโอกาสพลาดพลั้งและล้มเหลว สิ่งที้องค์กรจะต้องคำนึงก็คือ จะปรับปรุงพัฒนาองค์กรอย่างไร จึงจะจูงใจให้บุคคลในองค์กรเกิดความจงรักภักดี และใช้ความสามารถที่มีอยู่ให้กับองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ ซึ่งการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์กรที่ถือว่าเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร ผู้บริหารควรให้ความสนใจ การสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานเป็นเรื่องที่จะช่วยให้ทั้งองค์กรและตัวบุคคลต่างก็ได้รับความพึงพอใจด้วยกันทั้งสองฝ่าย อันเป็นผลให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ (บุญแสง ธีระภากร, 2533)



คน จึงเป็นปัจจัยขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญมากที่สุด และเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากต่อการบริหารองค์กร บุคลากรที่ดีจะอำนวยความสะดวกและสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องดูแลเอาใจใส่กระบวนการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ไม่ใช่พิจารณาแต่เพียงเรื่องของค่าจ้างและเงินเดือน แต่ครอบคลุมถึงสิทธิความเป็นมนุษย์ หากบุคลากรไม่มีความสุขในการทำงานแล้วถือว่าเป็นสาเหตุใหญ่ของการทำงานที่ไร้ประสิทธิภาพ ทำให้คนขาดงาน ลาออกจากงานสูง เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ฝ่ายบริหารต้องสนใจสิ่งแวดล้อม ทัศนคติ สุขภาพอนามัย อารมณ์ จิตใจ และปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการทำงานเพื่อลดปัญหาในการทำงานและเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเกิดผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารสามารถเข้าถึงความต้องการของบุคลากรในองค์กร ผสมผสานความต้องการให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร องค์กรที่มีประสิทธิภาพเกิดขึ้นจากบุคลากรทุกคนภายในองค์กรร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายและมีความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานมีความสุขที่เป็นสมาชิกขององค์กรและมีความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร ซึ่งหมายถึง คุณภาพชีวิตของคนในองค์กร (Quality of Working Life) ที่เรียกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน (เชียวชาญ องค์กรพัฒนา, 2530)

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ยกถึงลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์ การรับรู้ถึงสภาพความเป็นอยู่หรือความสุขในการดำเนินชีวิตที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ทำให้ชีวิตการทำงานที่สามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานของมาตรฐาน สังคม มีการประสานระหว่างการดำเนินชีวิตและงานให้ชีวิตและงานผสมกลมกลืน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน (อิสราภรณ์ รัตนคช, 2551) หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีแล้ว บุคลากรย่อมมีความสุขในการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานออกมาได้ดีและมีประสิทธิภาพ และ เมื่อบุคลากรได้รับรู้ถึงการเอาใจใส่และการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีแล้วจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น และบุคลากรจะตอบแทนหน่วยงาน ด้วยวิธีการตั้งใจทำงานและทุ่มเทในการทำงาน บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (อิสราภรณ์ รัตนคช, 2551) โดยบุคลากรเหล่านี้จะนำความรู้ความสามารถ ความพยายาม ความมานะ อุตสาหะความทุ่มเทมาทำงาน เพื่อแลกกับเงินเดือนและความมั่นคง และทำให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมเชิงบวกในการทำงานออกมา ซึ่งก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์ผลงานให้สมบูรณ์แบบได้

อีกทั้ง เมื่อบุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจในงานที่ทำแล้วจะก่อให้เกิดความรักความผูกพันและพร้อมจะทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับการทำงาน จนส่งผลให้เกิดความจงรักภักดีในองค์กร เกิดความผูกพัน และหวงแหนองค์กร หรือที่เรียกว่าความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือผู้ปฏิบัติงานจะแสดงออกถึงการผูกพันต่อองค์กร โดยแสดงออกทางด้านต่าง ๆ ของการกระทำ เช่น การพูด โดยบุคลากรผู้ปฏิบัติงานจะมีการพูดถึงองค์กรในแง่บวกอยู่เสมอสามารถยอมรับเป้าหมายหรือนโยบายขององค์กรนั้น ๆ ได้โดยไม่ขัดข้อง และสามารถปฏิบัติตน



ให้อยู่ในกฎระเบียบขององค์กรนั้นได้อย่างราบรื่นและสม่ำเสมอแสดงออกถึงความปรารถนาดีที่มีต่อองค์กร มีมานะที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะเกิดกับองค์กร เลือกที่จะทำสิ่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรมากกว่าสิ่งที่จะก่อให้เกิดผลเสียกับองค์กร อีกทั้งจะเกิดความรู้สึกรักและห่วงแหนองค์กร รู้สึกอยากปฏิบัติงานที่องค์กรนี้จนเกษียณอายุงาน เพราะเห็นว่าการปฏิบัติงานที่องค์กรนั้น ๆ ส่งผลดีและเกิดประโยชน์ต่อตนเองและองค์กร (ปีทฆวรรณ ชุสาย, 2547) ดังนั้นความผูกพันในองค์กรนับได้ว่าเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญขององค์กร ที่จะเป็นประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมขององค์กรให้มีความเข้มแข็ง มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพมากขึ้นอีกด้วย

กรมดุริยางค์ทหารบก เป็นหน่วยงานขึ้นตรงกองทัพบก และเป็นเหล่าสายวิทยาการเหล่าหนึ่งของกองทัพบก คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารในกรมดุริยางค์ทหารบก ซึ่งมีลักษณะของทหารอาชีพต้องมีระเบียบวินัย ต้องปฏิบัติตามระเบียบทหาร และลักษณะการทำงานจะมีสายการบังคับบัญชาตามชั้นยศ มีการบริหารงานเป็นลำดับชั้น มีกฎระเบียบวินัยทหารที่ต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ดังนั้นข้าราชการทหารกรมดุริยางค์ทหารบกบางรายจึงมีความเครียดต่อการปฏิบัติงานเพื่อสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้บังคับบัญชา ตลอดจนการพัฒนาตนเองให้เท่าทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบัน รวมถึงรายได้ของข้าราชการทหารกรมดุริยางค์ทหารบกที่ได้รับในปัจจุบัน ไม่สอดคล้องกับสภาวะค่าครองชีพที่สูงขึ้น รวมถึงภาระหนี้สินจึงทำให้ข้าราชการทหารกรมดุริยางค์ทหารบก ต้องหาอาชีพอื่นนอกเวลาราชการเป็นอาชีพเสริม ส่งผลกระทบการแสดงความรู้สึกด้านบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและผู้บังคับบัญชา รวมถึงเพื่อนร่วมงานทุกระดับ

ด้วยเหตุนี้เองผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารกรมดุริยางค์ทหารบก เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผลการศึกษาจะทำให้ทราบถึงปัญหาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในกรมดุริยางค์ทหารบก และเพื่อพิจารณาหาทางแก้ไขและเพิ่มพูนคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรข้าราชการในกรมดุริยางค์ทหารบกต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารกรมดุริยางค์ทหารบก จำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ระดับชั้นยศ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน
2. เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารกรมดุริยางค์ทหารบก



สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือข้าราชการทหารในกรมดุริยางค์ทหารบก จำนวนทั้งสิ้น 170 คน

2. ขอบเขตตัวแปร

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วยข้อมูล ส่วนคือ 1) ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ระดับชั้นยศ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ประกอบด้วยข้อมูล 2 ส่วนคือ 1) ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการให้โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กร 2) ข้อมูลความผูกพันในองค์กร 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

3. ขอบเขตเวลา ดำเนินการวิจัย ณ กรมดุริยางค์ทหารบก (เลขที่ 75 แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร 10400) ตั้งแต่เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2562 ถึงเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2562

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารกรมดุริยางค์ทหารบก

2. ขั้นตอนการวิจัย

การศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้ใช้วิธีการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบกำหนดสัดส่วนจากกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นข้าราชการทหารกรมดุริยางค์ทหารบก จำนวน 170 คน ระหว่างเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2562 ถึงเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2562 มีการออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล



จากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่าง จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับจริง และนำไปแจกกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย รวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความเรียบร้อยของแบบสอบถาม นำไปวิเคราะห์เพื่อหาค่าสถิติสำหรับการใช้เพื่อดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามโดยมีวิธีการดำเนินการดังนี้

- 3.1 ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากข้าราชการทหารกรมดุริยางค์ทหารบก
- 3.2 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับข้าราชการทหารกรมดุริยางค์ทหารบก
- 3.3 รวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความเรียบร้อยของแบบสอบถาม นำไปวิเคราะห์เพื่อหาค่าสถิติสำหรับการใช้เพื่อดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในส่วนเกณฑ์ในการวัดของแบบวัดระดับความคิดเห็น จะใช้วิธีการวัดแบบมาตราส่วน Likert ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีการให้ระดับคะแนน หาค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ 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 ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบทดสอบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด LSD (Least Significant Difference)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยเรื่อง “ระดับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารกรมดุริยางค์ทหารบก” ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ส่งเคราะห์จากแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 170 ฉบับ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารกรมดุริยางค์ทหารบก ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผลการศึกษาไว้ดังนี้

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



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 11
 "Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2020"

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารในกรมดุริยางค์ทหารบก โดยภาพรวม ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารในกรมดุริยางค์ทหารบก โดยภาพรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร ในกรมดุริยางค์ทหารบก	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	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
ด้านธรรมณูญในองค์กร	3.51	0.596	มาก	8
ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.70	0.553	มาก	5
ด้านความภูมิใจในองค์กร	3.85	0.450	มาก	1
โดยภาพรวม	3.73	0.442	มาก	

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารในกรมดุริยางค์ทหารบก โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.73) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าข้าราชการทหารกรมดุริยางค์ทหารบก มีความภูมิใจในองค์กรมากเป็นลำดับหนึ่ง (ค่าเฉลี่ย 3.85) รองลงมาได้แก่ สัมพันธภาพในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.84) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.83) ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.70) รายได้และผลตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.57) แต่หากพิจารณาในรายละเอียดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านธรรมณูญในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.51) สามารถสรุปผลการวิเคราะห์เป็นรายชื่อ ได้ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามภูมิใจที่ได้ทำงานร่วมกับองค์กร และมีกิจกรรมที่ปฏิบัติร่วมกับเพื่อนร่วมงานเสมอ ได้รับโอกาสในการแสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ องค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่มีการให้ความรู้แก่บุคลากรให้ตระหนักถึงความปลอดภัย การป้องกันอุบัติเหตุต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่อวันนั้นมีความเหมาะสม องค์กรสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงาน ได้รับ



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 11
 "Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2020"

เงินเดือน และค่าตอบแทนเพียงพอสำหรับการดำรงชีพ และผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรด้วยความเต็มใจ

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการทหารในกรมดุริยางค์ทหารบก โดยภาพรวม ปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันในองค์กรของข้าราชการทหารในกรมดุริยางค์ทหารบก โดยภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหาร ในกรมดุริยางค์ทหารบก	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	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	

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารในกรมดุริยางค์ทหารบก โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.83) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าข้าราชการทหารกรมดุริยางค์ทหารบก มีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากเป็นลำดับหนึ่ง (ค่าเฉลี่ย 3.90) รองลงมาได้แก่ด้านการยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์องค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.89) ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.82) แต่หากพิจารณาในรายละเอียดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.73) สามารถสรุปผลการวิเคราะห์เป็นรายข้อ ได้ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามเชื่อว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญทำให้เค้าคิดว่าควรจะต้องอยู่กับองค์กรนี้ต่อไป เชื่อมั่นว่าองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่มีความมั่นคง บุคลากรยินดีที่จะปฏิบัติงานก่อนเวลาเสมอ และคิดอยู่เสมอว่าความสำเร็จขององค์กรคือความสำเร็จของพวกเขา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการทหารกรมดุริยางค์ทหารบก โดยภาพรวม ปรากฏดังตารางที่ 3



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 11
 "Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2020"

ตารางที่ 3 แสดงข้อมูลค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรโดยภาพรวม

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต กับความผูกพันต่อองค์กร	คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวม			
	Pearson Correlation (r)	Sig.(2- tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม	0.858	0.000**	สูง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .858$) ซึ่งอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร แต่ละด้านเป็นคู่ พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันไป ปรากฏดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงข้อมูลผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

จำแนกตามประชากรศาสตร์	ผลการทดสอบสมมติฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน ความผูกพันต่อองค์กร
1. เพศ	ยอมรับ	ยอมรับ
2. อายุ	ยอมรับ	ยอมรับ
3. การศึกษา	ปฏิเสธ	ปฏิเสธ
4. สถานภาพ	ยอมรับ	ยอมรับ
5. ระดับชั้นยศ	ยอมรับ	ยอมรับ
6. รายได้ต่อเดือน	ปฏิเสธ	ปฏิเสธ
7. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	ปฏิเสธ	ปฏิเสธ



ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารกรมดุริยางค์ทหารบก เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส และระดับชั้นยศ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อจำแนกตามการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารในกรมดุริยางค์ทหารบก จำแนกตามสถานภาพด้านวุฒิการศึกษา พบว่าวุฒิการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ โดยที่วุฒิการศึกษาปริญญาโทให้ระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม มากกว่าวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารในกรมดุริยางค์ทหารบก จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่ารายได้ต่อเดือนแตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ โดยที่กลุ่มรายได้ต่อเดือน 25,001 บาทขึ้นไป ให้ระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม มากกว่ากลุ่มเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท กลุ่มเงินเดือน 10,001 – 15,000 บาท กลุ่มเงินเดือน 15,001 – 20,000 บาท และกลุ่มเงินเดือน 20,001 – 25,000 บาท เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารในกรมดุริยางค์ทหารบก จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 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 สถานภาพการสมรส และระดับชั้นยศ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อจำแนกตาม การศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันในองค์กรของข้าราชการทหารในกรมดุริยางค์ทหารบก จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าวุฒิการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ โดยที่วุฒิการศึกษาปริญญาโทให้ระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม มากกว่าวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันในองค์กรของข้าราชการทหารในกรมดุริยางค์ทหารบก จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่ารายได้ต่อเดือนแตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ โดยที่กลุ่มรายได้ต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท ให้ระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม มากกว่ากลุ่มเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป กลุ่มเงินเดือน 15,001 – 20,000 บาท กลุ่มเงินเดือน 10,001 – 15,000 บาท และกลุ่มเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยผูกพันในองค์กรของข้าราชการทหารในกรมดุริยางค์ทหารบก จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่าระยะเวลาที่



ปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ โดยที่กลุ่มที่ปฏิบัติงาน 10 ปี ไม่เกิน 20 ปี ให้ระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมมากกว่า กลุ่มที่ปฏิบัติงาน 5 ปี ไม่เกิน 10 ปี กลุ่มที่ปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี และกลุ่มที่ปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ระดับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารกรมดุริยางค์ทหารบก” สามารถสรุปได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการทหารกรมดุริยางค์ทหารบก พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง นั้นหมายความว่า ถ้าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูง ความผูกพันต่อองค์กรจะสูงด้วย เนื่องจากระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานถ้าอยู่ในระดับที่สูงแล้ว บุคลากรก็จะรู้สึกมีความผูกพันต่อองค์กรสูงตามไปด้วย ทำให้บุคลากรไม่ต้องการที่จะย้าย เปลี่ยนที่ทำงาน หรือลาออก ซึ่งระดับความสัมพันธ์ดังกล่าวมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิระศิลป์ รัตน์หิรัญกร (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา: สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานของ อิศราภรณ์ รัตนคช (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านต่าง ๆ กับความผูกพันในองค์กร พบว่าด้านลักษณะการบริหารงาน มีความสัมพันธ์มากกว่าด้านอื่น รองลงมา ด้านความรู้สึกรู้สึกเป็นเจ้าของและ ทำงานร่วมกัน ในการสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับองค์กร สำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเกี่ยวกับการทำงานร่วมกันในองค์กร ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านอื่น ๆ เช่น ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตความเป็นอยู่ และด้านความภูมิใจในองค์กร สำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง ควรพิจารณาประกอบด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. ศึกษาตัวแปรด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน เช่น การสนับสนุนทางสังคม คุณลักษณะของงานที่มีความเกี่ยวข้องกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ผลสะท้อนจากกลุ่มอื่น



เอกสารอ้างอิง

- จารุวรรณ โหระ. (2541). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ศึกษากรณีเฉพาะ วิทยาเขตนนทบุรี และวิทยาเขตเพาะช่าง*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เชี่ยวชาญ องค์กรวัฒนากุล. (2530). *มติใหม่ของการบริหารงานบุคคลในภาครัฐ : การเมือง ค่านิยม และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิต.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). *องค์กรและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- บานชื่น ทาจันท์. (2548). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสาย ข และสาย ค ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บุญแสง ธีระภากร. (2533). *การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน*. จุลสารพัฒนาข้าราชการ.
- ปัทมวรรณ ชูสาย. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปิ่นปัทมา ครุฑพันธุ์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร: กรณีศึกษาของกลุ่มบริษัทเคมีแห่งหนึ่งในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต จิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พนิดา ศรีโพธิ์ทอง. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พีระศิลป์ รัตน์หิรัญกร. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา: สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สำนักงานใหญ่*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อิสราภรณ์ รัตน์คช. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาเฉพาะมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี*. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.