



ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของครูโรงเรียนรัฐบาล ในจังหวัดชลบุรี

ทศพร ทานะมัย*
ศรากล สุโคตรพรหมมี**

~~~~~  
**คำสำคัญ :** คุณภาพชีวิตในการทำงาน/ ความผูกพันต่อองค์กร

**บทคัดย่อ**

วัตถุประสงค์ของการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ เพื่อชี้วัดความสัมพันธ์ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยผ่านการวิเคราะห์หลัก ๆ คือ ชีว้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนรัฐบาล ซึ่งกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนรัฐบาล 7 โรงเรียนในจังหวัดชลบุรี จำนวน 300 คน โดยใช้วิธีเลือกแบบสุ่ม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ Independent Samples t-test, One-way ANOVA, LSD และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า ครูโรงเรียนรัฐบาลในจังหวัดชลบุรี 7 โรงเรียน พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ช่วงอายุ 20-29 ปี อายุงานอยู่ช่วง 1-5 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมทั้งหมดจัดอยู่ในระดับสูงโดยค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.71 ส่วนระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมทั้งหมดจัดอยู่ในระดับสูงโดยค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.95 เพศและระดับการศึกษาของครูที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน และพบว่าอายุ และอายุงานของครูมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่าช่วงอายุและอายุงานที่มากขึ้นนั้นทำให้ค่าเฉลี่ย ของระดับคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลต่อความผูกพันกับองค์กรที่มีนัยสำคัญทางสถิติแค่สองปัจจัย คือ อายุและอายุงาน ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 กับความผูกพันต่อองค์กร โดยด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ .567

### Abstract

The objective of this independent study was to investigate relationship between quality of work life and organizational engagement with the focus on the level of quality of work life and that of organizational engagement, as well as the demographic factors that affected quality of work life and organizational engagement. The samples, chosen by random sampling, were 300 government school teachers working at 7 public schools in Chonburi Province. The statistics used for data analysis comprised Percentage, Mean, Standard Deviation, Independent Samples t-test, One-way ANOVA, Least Significant Difference, and Pearson Correlation Coefficient.

\* นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

\*\* อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



It was found that most respondents were female, aged between 20-29 years, holding bachelor's degree with 1-5 work experience. The overall level of quality of work life was at a high level with 3.71 of mean score. Similarly, that of organizational engagement was at a high level with 3.95. For demographic factors, their different sex and educational background indicated no statistical difference on organizational engagement. However, their different age and work experience affected the level of organizational engagement at a .05 statistically significant difference. In other words, the older they are and the longer they have been working, the higher level of their organizational engagement they have. This correlated with the result drawn from the analysis by Pearson Correlation Coefficient. Finally, all aspects of quality of work life showed their relationship with organizational engagement at a significance level of 0.05. Particularly, their occupation as a teacher that directly affected social context demonstrated the highest correlation at a significance level of .567.

## บทนำ

บุคลากรที่สำคัญอย่างยิ่งของการศึกษา คือ ครู เพราะครูเป็นผู้ให้ความรู้กับเยาวชน นักเรียน นักศึกษา ทุกเพศทุกวัย ซึ่งเป็นพื้นฐานของการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน อย่างไรก็ตามแม้ว่า ครูจะเป็นผู้ให้ความรู้ความสามารถ มีความขยันหมั่นเพียรเพียงสักเพียงใดก็ตามหากผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารโรงเรียนไม่เอาใจใส่ดูแลครูให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานแล้วย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรมีความสามารถ ทักษะ และมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เพราะความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในงานที่ทำ อัตราเข้าออกจากการทำงานจะต่ำ ลดการขาดงาน และความเฉื่อยชาในการทำงานได้ (อัญชญา คำสอด, 2559)

ดังนั้น คุณภาพชีวิตของการทำงานมีความสำคัญยิ่งในการทำงาน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ในปัจจุบันคนเราทำงานเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ดังนั้นปัจจัยทำงานต้องมีความเหมาะสม คือทำให้เกิดความสุข ความมั่นคง หากเกิดความรู้สึกที่ดีต่องานจะส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคล และองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลต่อองค์กร ดังนั้น องค์กรทุกภาคส่วนพยายามที่หันมาใส่ใจเรื่องคนกันมากขึ้น ปรับปรุงและเอาใจใส่เรื่องคุณภาพชีวิตของพนักงานควบคู่ไป ซึ่งองค์กรจะมีส่วนช่วยผลักดันให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานอย่างไร (วิทยา อินทร์สอน และ สุรพงศ์ บางพาน, 2560) และมีผลในด้านของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกับความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นและเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร การมีส่วนร่วมเป็นสมาชิกขององค์กร และบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเสมอ (ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี, 2558)

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้มีโอกาสทำงานใกล้ชิดกับบุคลากรครูโรงเรียนรัฐบาลในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จึงได้รับข้อมูลการบริหารจัดการต่าง ๆ มากมาย ซึ่งพบปัญหาอุปสรรคหลากหลายประการ ที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของโรงเรียนรัฐบาลในจังหวัดชลบุรี จึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนรัฐบาลในจังหวัดชลบุรีเพื่อให้เข้าใจถึงปัจจัยต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารได้มีการนำข้อมูลไปใช้พัฒนาองค์กรในทุก ๆ ด้าน และแก้ไขปัญหาที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้ข้าราชการครูมีขวัญและกำลังใจที่เป็นแม่พิมพ์ของชาติขับเคลื่อนประเทศชาติให้มีความเจริญอย่างยั่งยืนตลอดไป



### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนรัฐบาล ในจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนรัฐบาล ในจังหวัดชลบุรี

### วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ ครูโรงเรียนรัฐบาล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ ครูโรงเรียนรัฐบาลในจังหวัดชลบุรี 7 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนชลกันยานุกูล โรงเรียนชลราษฎรอำรุง โรงเรียนศรีราชา โรงเรียนบ้านสวน (จันทนุสรณ์) โรงเรียนแสนสุข โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัยชลบุรี และโรงเรียนพานทอง ซึ่งมีจำนวนครูทั้งสิ้น 1,039 คน กำหนดขนาดของตัวอย่างประชากรโดยใช้วิธีการคำนวณสูตรของ Taro Yamane (1973) กำหนดความเชื่อมั่น 95% ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 ขนาดความคลาดเคลื่อน  $\pm 5\%$  และสัมประสิทธิ์ความผันแปรเท่ากับ 0.05 จากประชากร 7 โรงเรียน จำนวน 1,039 คน มีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$N = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ  $n$  = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง  
 $N$  = จำนวนประชากร  
 $E$  = ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

แทนค่า  $n = \frac{1039}{1 + 1039 (0.05)^2}$   
 $= 288.81$

ดังนั้น เมื่อแทนค่าในสูตรจะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ จำนวน 288.81 คน เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูล ผู้ศึกษาจึงใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน และใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากจำนวนครูโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportionate Stratified Random Sampling) โดยคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะเก็บข้อมูลจากแต่ละโรงเรียน แล้วทำการจัดเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสุ่มตามสะดวก (Convenience Sampling Method)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลพื้นฐานปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลแบบสอบถามด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถามด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน และส่วนที่ 3 เป็นข้อมูลแบบสอบถามด้านความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถามด้านความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ได้แก่ การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยวิธี Independent sample t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และถ้าผลการทดสอบมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ต้องทำการทดสอบค่าที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติให้ทำการทดสอบด้วยการจับคู่เพื่อหาความแตกต่างโดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) และการวิเคราะห์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ใช้ในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปรที่เป็นตัวแปรเชิงปริมาณ



## ผลการวิจัย

**ส่วนที่ 1** การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 20-29 ปี มีอายุงาน 1-5 ปี และมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี

**ส่วนที่ 2** การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนรัฐบาลในจังหวัดชลบุรี 7 โรงเรียน ซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมความเจริญและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมกัน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว ครอบครัว และการทำงาน และด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่า

คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนรัฐบาลในจังหวัดชลบุรี ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 ระดับความสำคัญ ปานกลาง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนรัฐบาลในจังหวัดชลบุรี ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ระดับความสำคัญ สูง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนรัฐบาลในจังหวัดชลบุรี ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ระดับความสำคัญ สูง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนรัฐบาลในจังหวัดชลบุรี ด้านลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมความเจริญและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ระดับความสำคัญ สูง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนรัฐบาลในจังหวัดชลบุรี ด้านการบูรณาการทางสังคม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ระดับความสำคัญ สูง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนรัฐบาลในจังหวัดชลบุรี ด้านสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ระดับความสำคัญสูง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนรัฐบาลในจังหวัดชลบุรี ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว ครอบครัวและการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ระดับความสำคัญ สูง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนรัฐบาลในจังหวัดชลบุรี ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง 3.98 ระดับความสำคัญ สูง

**ส่วนที่ 3** การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนรัฐบาลในจังหวัดชลบุรี ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรแบ่งออกเป็น 3 ด้าน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนรัฐบาลในจังหวัดชลบุรี 7 โรงเรียน ด้านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ระดับความสำคัญ สูง ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนรัฐบาลในจังหวัดชลบุรี 7 โรงเรียน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ระดับความสำคัญ สูง ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนรัฐบาลในจังหวัดชลบุรี 7 โรงเรียน ด้านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ระดับความสำคัญ สูง

**ส่วนที่ 4** การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน ในส่วนนี้จะแสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนรัฐบาลในจังหวัดชลบุรี โดยวิธีทางสถิติที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม โดยที่สุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มอย่างเป็นอิสระจากกัน (Independent Sample t-test และ One-way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95 เปอร์เซ็นต์ ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) เมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 นอกจากนี้ยังใช้ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กร

**สมมติฐานที่ 1.1** ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยจำแนกตามเพศ โดยใช้วิธีทางสถิติแบบ Independent Sample t-test ในการทดสอบพบว่า ด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .040 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า Significant level ที่ .05 หมายความว่า เพศของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



**สมมติฐานที่ 1.2** วิเคราะห์เปรียบเทียบเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 40-49 ปี และ ช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป มีคะแนนของความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่า พนักงานที่มีช่วงอายุ 20-29 ปี และ 30-39 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสรุปได้ว่าพนักงานที่มีอายุ 40-49 ปี และ ช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป มีแนวโน้มจะผูกพันกับองค์กรมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่าช่วงอายุดังกล่าว

**สมมติฐานที่ 1.3** วิเคราะห์เปรียบเทียบเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีอายุงาน 11 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด และยังมี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อกลุ่มที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี ลงไป

**สมมติฐานที่ 1.4** การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้วิธีทางสถิติแบบ Independent Sample t-test ในการทดสอบพบว่า ด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .085 ซึ่งมีค่ามากกว่า significant level ที่ .05 หมายความว่า ระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**สมมติฐานที่ 1.5** เปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) ของปัจจัยส่วนบุคคลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า อายุของพนักงาน และอายุงาน มีความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่า Sig. ที่ .000 มีค่าน้อยกว่า Significant level ที่ .05 ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ อายุของพนักงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ .165 จัดอยู่ในระดับความสัมพันธ์ระดับต่ำ รองลงมา คือ อายุงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ .159 จัดอยู่ในระดับความสัมพันธ์ระดับต่ำ และปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

**สมมติฐานที่ 2** คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนรัฐบาลในจังหวัดชลบุรี โดยปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ .567 จัดอยู่ในความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

รองลงมา คือ ด้านสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมกัน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ .553 จัดอยู่ในความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ลำดับที่ 3 คือ ด้านการบูรณาการทางสังคม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ .474 จัดอยู่ในความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ลำดับที่ 4 คือ ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ .422 จัดอยู่ในความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ลำดับที่ 5 คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ .378 จัดอยู่ในความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ ลำดับที่ 6 คือ ด้านลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมความเจริญและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ .359 จัดอยู่ในความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ ลำดับที่ 7 คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว ครอบครัวและการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ .349 จัดอยู่ในความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ และด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ .334 จัดอยู่ในความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ

## อภิปรายผล

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ อายุงาน และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันของครูโรงเรียนรัฐบาลในจังหวัดชลบุรี

เพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันของครูโรงเรียนรัฐบาลในจังหวัดชลบุรี ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ประภาพรณ พิชะ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของบุคลากรสายสนับสนุน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และยังเป็นไปตามการศึกษาของ กาญจนา บุญเพลิง (2554) ซึ่งทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า เพศที่แตกต่างกันของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร



อายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันของครูโรงเรียนรัฐบาลในจังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็นไปตามการศึกษาของ ดนูวิศ บุญเดช (2553) ซึ่งทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล พบว่า อายุที่แตกต่างกันของพนักงานธนาคารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร และเป็นไปตามการศึกษาของ ฐิปริติยาธร พรหมธนะนนท์ (2551) ซึ่งทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่บริการลูกค้าธนาคารพาณิชย์เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า เจ้าหน้าที่บริการลูกค้าธนาคารพาณิชย์ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุต่างกัน มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

อายุงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันของครูโรงเรียนรัฐบาลในจังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็นไปตามการศึกษาของ มนลิสชา อนุกุล (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปีพุทธศักราช 2553 ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันของครูโรงเรียนรัฐบาลในจังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็นไปตามการศึกษาของ ปวีณา กรุงพลี (2553) ซึ่งทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักขาปนธ์ พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่สำนักขาปนธ์โดยภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และยังเป็นไปตามการศึกษาของ วรณณี รัตนพันธ์ (2552) ซึ่งได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน เป็นเพราะว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า มีความรู้สึกเชื่อมั่นในชื่อเสียงขององค์กร และพร้อมที่จะเสียสละเวลาเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร

## 2. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนรัฐบาลในจังหวัดชลบุรี

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนรัฐบาลในจังหวัดชลบุรี สอดคล้องกับการศึกษาของ ฐิปริติยาธร พรหมธนะนนท์ (2551) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่บริการลูกค้าธนาคารพาณิชย์เขตกรุงเทพมหานคร และยังสอดคล้องกับ ดนูวิศ บุญเดช (2553) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล และยังเป็นไปตามการศึกษาของ พิชญ์สินี ผลิตผล (2545) ที่พบว่า ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและพอเพียงเป็นส่วนสนับสนุนให้พนักงานรู้สึกว่าการปฏิบัติงานได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรม และสอดคล้องกับการศึกษาของ Mathieu & Zajac (1990) ที่พบว่า การที่องค์กรให้พนักงานมีผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและมีความยุติธรรม เมื่อเทียบกับองค์กรอื่น ๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกันจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกดีกับองค์กร นำมาซึ่งความผูกพันต่อองค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนรัฐบาลในจังหวัดชลบุรี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ภัทรา แสงอรุณ (2543) และ ฐิปริติยาธร พรหมธนะนนท์ (2551) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัยมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานของครู เนื่องจากมีความเกี่ยวข้องกับชีวิตของครู การที่องค์กรหรือโรงเรียนให้ความสำคัญและเอาใจใส่ในเรื่องนี้ จะทำให้ครูรู้สึกว่าการให้ความสำคัญกับตนเอง และส่งผลให้มีความสัมพันธ์ต่อโรงเรียนในเชิงบวก

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนรัฐบาลในจังหวัดชลบุรี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ บุชยาณีย์ จันท์เจริญ



สุข (2538) และ Mathieu & Zajac (1990) และยังเป็นไปตามการศึกษาของ กาญจนา บุญเพลิง (2554) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมในเรื่องต่าง ๆ ที่จะช่วยให้มีทักษะความรู้ ความสามารถในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะทำให้รู้สึกว่าได้รับการเอาใจใส่ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าเพิ่มมากขึ้น เมื่อมีความรู้ความสามารถมากขึ้นแล้วจะส่งผลให้มีการพัฒนาศักยภาพการทำงานของตนเองอยู่เสมอ

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมความเจริญและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนรัฐบาลในจังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็นไปตามการศึกษาของ ภัทรา แสงอรุณ (2543) และ Huselid & Day (1991) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมความเจริญและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งการที่พนักงานหรือเจ้าหน้าที่ได้เข้าร่วมกับองค์กรเป็นระยะเวลาหนึ่งแล้วมีการประพฤติปฏิบัติงานที่ดี มีผลงานเป็นที่น่าพึงพอใจจนได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและองค์กร ได้รับการมอบหมายตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ย่อมทำให้รู้สึกภาคภูมิใจในตนเองและส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรยิ่งขึ้น

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนรัฐบาลในจังหวัดชลบุรี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ฐิปริติยาธร พรหมธนะนนท์ (2551) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และยังเป็นไปตามการศึกษาของ Fukami & Larson (1984) ที่พบว่า องค์กรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมที่ดีจะมีความผูกพันต่อองค์กรในทางบวก ซึ่งอาจสามารถอธิบายได้ว่า ด้วยองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารงานและโครงสร้างใหม่ อาจส่งผลให้มีการลาออกของพนักงาน ซึ่งอาจเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานให้ลดลง ถึงแม้ว่าจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านบูรณาการทางสังคมสูงกว่าด้านอื่น ๆ แต่ก็ไม่ได้หมายรวมถึงการที่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในองค์กรสูงจะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรสูงตามไปด้วย

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมกัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนรัฐบาลในจังหวัดชลบุรี สอดคล้องกับการศึกษาของ กาญจนา บุญเพลิง (2554) และ Mathieu & Zajac (1990) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมกัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ องค์กรที่มีลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม จะทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กร พนักงานสามารถเติบโตในสายงานของตนได้ตามที่คาดหวังไว้ ทำให้มีความรู้สึกที่อยากจะปฏิบัติงานต่อไป ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรก็จะเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว ครอบครัว และ การทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนรัฐบาลในจังหวัดชลบุรี สอดคล้องกับการศึกษาของ พรทิพย์ ทับทิมทอง (2540) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และเป็นไปตามการศึกษาของ ประภาพรพรณ พิชะ (2557) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว ครอบครัว และ การทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ การทำงานเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ การจัดการเวลาในการทำงานอย่างเป็นระบบ ทำให้มีเวลาอยู่กับครอบครัว ทุกคนย่อมต้องมีเวลาส่วนตัวเพื่อพักผ่อน การทำกิจกรรมอื่น ๆ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับวางแผนชีวิตในการดำเนินงาน การแบ่งเวลา การจัดสรรเวลาที่ใช้ในการทำงานและสำหรับครอบครัวอย่างเหมาะสม ส่งผลต่อสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดี ทำให้เกิดความพึงพอใจและความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนรัฐบาลในจังหวัดชลบุรี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กาญจนา บุญเพลิง (2554) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ โรงเรียนรัฐบาลมีโอกาสจะกระจายการศึกษาให้กับนักเรียนในท้องถิ่น เพื่อสร้างความเป็นเลิศทาง



วิชาการในทุกแขนง และร่วมมือกับชุมชนพัฒนาให้เกิดชุมชนเข้มแข็ง และสอดคล้องกับ รุจี อุคศิลป์ศักดิ์ (2546) ที่พบว่า การที่ได้ทำงานในองค์กรที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม บุคคลจะรู้สึกว่าได้รับการยอมรับโดยการที่ได้รับใช้สังคม ทำคุณประโยชน์ให้กับสังคม ความรับผิดชอบต่อสังคม มีผลให้สังคมยอมรับองค์กร และองค์กรนั้นจะดำเนินไปด้วยดี

### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนรัฐบาลในจังหวัดชลบุรี ผู้ศึกษาค้นคว้าจึงใคร่ขอเสนอแนวทางเพื่อเป็นการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ควรจะดูแลคุณภาพด้านรายได้ของครู อาจจะไม่ตอบสนองต่อค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน และค่าใช้จ่ายหลักของครูโดยเฉพาะอย่างยิ่งครูที่มีอายุน้อย และอายุงานน้อย โดยอาจเพิ่มสวัสดิการที่ลดค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน เช่น อาหารที่โรงเรียน หรือ ส่งเสริมเรื่องค่าใช้จ่ายอื่น ๆ

ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถพบว่า ภาพรวมของปัจจัยด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ พบว่า ครูส่วนใหญ่ภูมิใจว่างานที่ทำอยู่สามารถถึงศักยภาพ และพัฒนาความรู้ของตัวเองได้ อาจนำข้อดังกล่าวไปส่งเสริมคุณภาพชีวิตของครูส่วนใหญ่ได้

ค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านการส่งเสริมความเจริญและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน พบว่า ภาพรวมของปัจจัยด้านการส่งเสริมความเจริญและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่แสดงให้เห็นว่า ครูส่วนใหญ่พอใจในความมั่นคงในอาชีพอาจจะนำข้อนี้ไปพัฒนา เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

ช่วงอายุ และอายุงานนั้น ถือว่าเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างไรก็ตามครูที่อายุน้อย และอายุงานน้อยนั้นเป็นสิ่งที่ควรพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรให้มากขึ้นเพื่อเพิ่มอัตราการคงอยู่ของครูในโรงเรียนให้เพิ่มขึ้น

### บรรณานุกรม

- กาญจนา บุญเพลิง. (2554). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- จันทนา เสียงเจริญ. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ฐิปริตติยาพร พรหมธนะนนท์. (2551). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่บริการลูกค้าธนาคารพาณิชย์เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ดนุวัต บุญเดช. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นิรมล กุลพญา. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจน้ำอัดลม. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บุษยามณี จันทรเจริญสุข. (2548). การรับรู้คุณภาพชีวิตกับความผูกพันองค์กร : ศึกษากรณีข้าราชการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ประภาพรพรณ พิชะ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยพะเยา.



- ปวีณา กรุงพลี. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่  
สำนักงานปลัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- พิชญ์สินี ผลิตผล. (2545). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีบริษัท ไทย แอร์  
พอร์ตส์ กราวด์ เซอร์วิส จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิชิต เทพวรรณ (2555). เครื่องมือการจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น
- ภัทรา แสงอรุณ. (2543). การรับรู้คุณภาพชีวิตงานที่ส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการที่  
ปฏิบัติงานในพื้นที่ห่างไกลความเจริญ: กรณีศึกษาฐานทัพเรือพังงา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตร  
มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มนสิชา อนุกุล. (2555). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสาย  
วิชาการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรม  
ราชูปถัมภ์.
- รุจี อุกศิลป์ศักดิ์. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการท างานกับความยึดมั่น  
ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร กรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในอำเภอเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์  
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิทยา อินทร์สอน และ สุรพงศ์ บางพาน. (2560). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน  
โรงงานอุตสาหกรรม. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก [http://www.thailandindustry.com/onlinemag/view2  
.php?id=773 &section=30&issues=74](http://www.thailandindustry.com/onlinemag/view2.php?id=773&section=30&issues=74)
- วรรณิ รัตนพันธ์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร  
สายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย  
รามคำแหง.
- ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี. (2558). ความผูกพันในองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจใน  
สวัสดิการพนักงานส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชน ในเขต  
กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัย  
กรุงเทพ.
- อัญชญา คำสอด. (2559). ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.  
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Fukami, C. V. and Larson, E. W. (1984). "Commitment to Company and Union." *Journal of Applied  
Phycology*. 60, 367-371.
- Good, Carter V. (1973). *Dictionary of Education*. New York: McGraw-Hill Book.
- Huselid, M. and Day, N. (1991). "Organizations Commitment, Job Involvement and Turnover: A  
Substantive and Methodological Analysis." *Journal of Applied Psychology*. 73(1991), 380-  
391.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). "A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates,  
and Consequences of Organizational Commitment." *Psychological Bulletin*. 108(2), 171-  
194.
- Richard, M. Steers & Lyman, W., Porter. (1991). *Motivation and work behavior*. 5<sup>th</sup> ed. New York:  
McGraw-hill. Bruce and Blackburn.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3<sup>rd</sup> ed. New York: Harper and Row  
Publication.