

ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงาน: กรณีศึกษาพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา

Quality of Work Life Factors Influencing Work Commitment: A Case Study of Municipal Staff at Sateng Nok Municipality, Muang Yala District, Yala Province

คำสำคัญ Quality of Work Life Factors Influencing Work

Key Words Commitment

นาดีม เจะสามะ Nadeem Chesama

ดร.สิริวิท อีสโร Ph.D Siriwit Issaro

สถานที่ทำงาน คณะวิทยาการจัดการ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ถ.กาญจนวนิช ต.คองหงส์ อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา 90112 E-mail: Siriwit40@gmail.com

โทร 06-5658-6459.

บทคัดย่อ

การศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงาน: กรณีศึกษา พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับความผูกพันในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ บุคลากรของเทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) และการสุ่มแบบบังเอิญ ได้จำนวน 103 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามนำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ผลการศึกษาพบว่า

พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา มีความผูกพันในการทำงานระดับสูง ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา พบว่ามีเพียงปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ เพียงปัจจัยเดียวที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ ข้อเสนอแนะที่มีต่องานวิจัยคือ หน่วยงานควรพัฒนารูปแบบการ

ทำงานที่ท้าทายความสามารถและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสได้ฝึกทักษะใหม่ๆในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มความผูกพันในการทำงานมากยิ่งขึ้น

ABSTRACT

This study was aimed to examine the level of quality of work life, work commitment and investigate the quality of work life factors that influence work commitment of the municipal staff at Sateng Nok Municipality, Muang Yala District, Yala Province. The group of 103 staff at Sateng Nok Municipality was selected as the research sample using the stratified random sampling method. This sample group consisted of municipal officers, permanent employees, mission-hiring employees, and general employees at the Sateng Nok Municipality. The data were collected by means of a quantitative questionnaire and analyzed using a statistical software. The results showed that the staff at Sateng Nok Municipality had a high level of work commitment. As for the factors of quality of work life which influence the work commitment of the employees, the opportunity for developing their working ability and talent was the only factor influencing the employees' work commitment at a significant level of 0.05. In this regard, it is suggested that the involved departments should offer the staff with a more challenging work model and give them opportunities to practice new skills in their work so as to increase the level of their work commitment.

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อองค์กร เนื่องจากบุคคลคือผู้จุดประกายความคิด สรรสร้างสิ่งต่างๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการออกแบบผลผลิตสินค้าและบริการ การควบคุมคุณภาพ การวางแผนการตลาด การกำหนดทรัพยากรเงิน การวางแผนกลยุทธ์ทั้งหมด รวมถึงวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรด้วย ทรัพยากรมนุษย์ยังเป็นหัวใจสำคัญที่สุดขององค์กร (George and John, 1991: 2) ทั้งนี้ เป้าหมายของผลลัพธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์แบ่งเป็น 2 เป้าหมาย ได้แก่ เป้าหมายด้านพนักงาน และเป้าหมายด้านองค์กร ดังนั้น การลงทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะทำให้พนักงานมีความสามารถในการทำงานและช่วยให้องค์กรเหล่านั้นของพวกเขาประสบผลสำเร็จ (Michael, Sue and Dave, 2005: 410) ในปัจจุบันความสำคัญของ “คน” ในองค์กรถือว่าคนเป็น “ทรัพยากร” ที่มีค่า จึงเกิดคำว่า “การบริหารทรัพยากรมนุษย์” ขึ้น ในบางองค์กรมองไปไกลกว่านั้น กล่าวคือ มองเห็นว่าคนเป็น “ต้นทุน” ที่สำคัญขององค์กร จึงเกิดคำใหม่ขึ้นมาว่า “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นต้นทุน” หรือ “การบริหารทุนมนุษย์” (Human capital management) (สิมา สีมานันท์, 2550: 3)

ด้วยเหตุที่ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีค่ามากที่สุดอย่างหนึ่งขององค์กร การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

องค์การจึงจำเป็นต้องรักษาคนที่มีความรู้ความสามารถและทักษะความชำนาญให้ทำงานในองค์การเป็นระยะเวลานานตามที่องค์กรต้องการและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้ การจะรักษาคนให้อยู่กับองค์การนานๆ จนกลายเป็นความผูกพัน จึงจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจ รวมถึงสร้าง “คุณภาพชีวิตการทำงาน” เพราะจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กรและคุณภาพชีวิตของบุคคลคนนั้นอีกด้วย

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าคุณภาพชีวิต จะส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันในการทำงาน พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข มีความกระตือรือร้น ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ มาพัฒนางานในองค์การให้ไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานอย่างมีเป้าหมาย มองเห็นผลสำเร็จที่เกิดจากการทำงานของตนเองและองค์การเป็นหลักซึ่งนำมาสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตของตนเองให้ดีขึ้น

เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ถือเป็นเทศบาลที่ได้รับการยกฐานะจากสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลตั้งแต่ปี 2538 โดยยกฐานะจากองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเทศบาลตำบลสะเตงนอก เมื่อวันที่ 23 สิงหาคม 2550 และเปลี่ยนแปลงฐานะจากเทศบาลตำบลเป็นเทศบาลเมือง เมื่อวันที่ 8 ธันวาคม 2554 ฝ่ายบริหาร มีคณะผู้บริหารจำนวน 7 คน และฝ่ายนิติบัญญัติมีสมาชิกสภาเทศบาลเมืองสะเตงนอก จำนวน 18 คน บริหารงานในรูปแบบของเทศบาลเมือง มีพื้นที่ที่ต้องบริหารจัดการประมาณ 34.78 ตารางกิโลเมตร ประกอบด้วย 13 หมู่บ้าน ได้แก่ บ้านเบอร์เส็ง บ้านมลาญบางกอก บ้านเปะยานิ บ้านนัดโตะโมง บ้านบาโงยบาแค บ้านพงบูโล๊ะ บ้านนิงบารู บ้านกาปงบูเก๊ะ บ้านถือแลมะห์ บ้านตือเบาะ บ้านกาปงตือเงาะ บ้านลาโจะ และบ้านปรามะ โดยมีประชากรทั้งสิ้นราว 30,000 คน

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารเทศบาลเมืองสะเตงนอก (สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2560) ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ว่าในเขตเทศบาลเมืองสะเตงนอกนั้น เคยเกิดเหตุการณ์ความไม่สงบอยู่เป็นระยะ เช่น เมื่อวันที่ 31- 3 ส.ค.2556 ในช่วงของ 10 วันสุดท้ายของเดือนรอมฎอน ซึ่งเป็นมหกรรมป่วน 4 วัน ทัวชายได้ได้ในครั้งนั้นได้เกิดเหตุการณ์เพลิงไหม้โรงงานไม้ยาง พืพาราเว็ด บริเวณถนนสาย 15 ตำบลสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลาเป็นเหตุให้ตัวอาคาร และ ไม้แปรรูปถูกเพลิงไหม้ได้รับความเสียหายไม่น้อย หรือในช่วง 3 มิ.ย.2562 คนร้ายถล่มยิงอาวุธสงคราม ปาระเบิดบ้านชาวบ้านในตำบลสะเตงนอก ซึ่งคาดว่าเป็นฝีมือกลุ่มก่อความไม่สงบพยายามสร้างสถานการณ์ช่วงคืนสุดท้ายใกล้สิ้นเดือนรอมฎอนเช่นกัน ในส่วนของประเด็นคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเทศบาลสะเตงนอก จังหวัดยะลา พบว่า ปัจจุบันมีปัญหาในการทำงานของพนักงานและลูกจ้าง เนื่องจากขาดแคลนบุคลากร และมีปัญหาหลากหลายที่ทำให้พนักงานและลูกจ้างไม่พอใจในการทำงาน เมื่อผนวกกับปัญหาความรุนแรงในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานและลูกจ้าง จึงกลายเป็นปัญหาที่กระตุ้นให้ผู้วิจัยเกิดความสนใจที่จะศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเทศบาลสะเตงนอก ซึ่ง

คาดหมายว่า ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการปรับปรุงระบบการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานและลูกจ้างเพิ่มมากขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา
2. เพื่อวัดระดับความผูกพันในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา
3. เพื่อวัดระดับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา

สมมุติฐานการวิจัย

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา อยู่ในระดับปานกลาง
2. ระดับความผูกพันในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา อยู่ในระดับปานกลาง
3. ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านการเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบในที่ทำงาน ด้านเวลาทำงานที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตในครอบครัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีส่งต่อความผูกพันของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นคำที่นำมาใช้เป็นครั้งแรกในประเทศอุตสาหกรรม ในช่วงตอนปลายศตวรรษที่ 21 โดยเป็นการศึกษาที่สืบเนื่องมาจากปัญหาด้านแรงงาน อันเป็นผลเนื่องมาจากการพัฒนาระบบอุตสาหกรรมที่ได้ทำให้เกิดระบบ วิธีการทำงานและเงื่อนไขในการทำงานแบบใหม่ ซึ่งก่อให้เกิดความยากลำบาก ภาวะอันตรายต่อผู้ทำงานและครอบครัว ซึ่งวิธีแก้ไขปัญหาระบบของกลุ่มประเทศอุตสาหกรรมนั้นก็มีข้อแตกต่างกันไปสุดแล้วแต่ละสังคมจะมองว่าสิ่งใดหรือเงื่อนไขใดเป็นปัญหา ทำให้ในภาพรวมแล้ว การที่จะให้คำนิยามความหมายและแนวความคิดเกี่ยวกับเรื่องนี้

เป็นเรื่องที่มีความแตกต่างอย่างหลากหลายรวมทั้งวิธีการศึกษาก็แตกต่างกันออกไปจนไม่อาจจะอ้างถึงไปสู่กิจกรรมอย่างเดียวกันได้ จึงกล่าวได้ว่า หากต้องการให้แนวความคิดนี้มีความหมายที่ปฏิบัติได้ในประเทศหนึ่งประเทศได้เป็นการเฉพาะ ก็ต้องนิยามความหมายให้สอดคล้องกับภูมิหลังทางวัฒนธรรมเศรษฐกิจและการเมืองของประเทศนั้นๆ ด้วย แต่ไม่ได้หมายความว่าแต่ละประเทศจะไม่อาจถ่ายทอดหรือได้รับประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาแรงงานหรือปัญหาในการทำงานให้กับอีกประเทศหนึ่งไม่ได้ ซึ่งสิ่งหนึ่งที่ทำให้เห็นถึงความสนใจร่วมกันของนานาประเทศต่อเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานและสิ่งที่ปรากฏเป็นรูปธรรมในเรื่องนี้ ได้แก่ การเกิดขึ้นของขบวนการคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL Movement) ในประเทศอังกฤษประเทศอื่นๆในยุโรปเมื่อประมาณ 30 ปีที่แล้วโดยที่ขบวนการนี้ได้มีค่านิยมพื้นฐานร่วมกันในการมองคุณค่าของมนุษย์คือ (อรุณี สมโนมหาอุดม, 2542)

1. มนุษย์พึงได้รับการปฏิบัติอย่างมีเกียรติและได้รับการยอมรับทั่วไปทั้งภายในสถานที่ทำงานและอื่นๆ
2. มนุษย์พึงได้รับการสนับสนุนในสิ่งที่พวกเขาสร้างสรรค์ขึ้นมา
3. มนุษย์ในองค์กรมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้และเติบโตไปกับองค์กร
4. มนุษย์ต้องการร้องการของตนมีวิธีการทำงานอย่างไรและตนจะอุทิศความพยายามเพื่อองค์กรเป็นส่วนรวมได้อย่างไร
5. มนุษย์มีแนวโน้มที่จะตอบสนองมากขึ้นหากได้รับการตอบสนองอย่างผู้มีเกียรติและศักดิ์ศรี
6. การมีค่านิยมนี้ไม่ได้หมายความว่า จะมีแนวทางคุณภาพชีวิตในการทำงานใดๆจะดีเด่นกว่าแนวทางอื่น

ทั้งนี้ ฌ็อง-ฌัก แอลแบร์ (1905-1980) กล่าวว่าเสริมว่าการศึกษาค้นคว้าคุณภาพชีวิตในการทำงานเริ่มขึ้นในประเทศตะวันตก ในช่วงต่อสงครามอุตสาหกรรมและสังคมสารสนเทศเนื่องจากปัญหาการระหว่างการทำงานและคุณภาพชีวิตของบุคคล

1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นทฤษฎีการจูงใจ เพื่อให้พนักงานทำอย่างเต็มใจ ทุ่มที่กำลังความสามารถ ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ดังนี้ (พัชรนันท์ กาเลี้ยง, 2557)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow)

ทฤษฎี Maslow's Hierarchy of Needs Theory เป็นทฤษฎีที่ให้ความสนใจกับความต้องการของบุคคลซึ่งสร้างความกดดันและแรงขับในการแสดงพฤติกรรมที่แบ่งออกเป็นลำดับ

ความต้องการของมนุษย์ 5 ขั้นตอน เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นต้นแล้วก็จะมีความปรารถนาในขั้นสูงต่อไปตามลำดับดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการในขั้นนี้เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน (Basic Needs) ซึ่งมีพลังมากที่สุดเพราะเป็นความต้องการที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ตัวอย่างเช่น ความต้องการอากาศ อาหาร ยาโรคภัย หากความต้องการขั้นแรกยังไม่ได้รับการตอบสนองก็ยากที่จะพัฒนาสู่ขั้นอื่นๆ ได้

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and Security Needs) ความต้องการในขั้นนี้จะเกิดเมื่อขั้นแรก ได้รับการตอบสนอง ความต้องการในขั้นนี้เป็นความต้องการที่จะรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของตนเอง หากไม่ได้รับการตอบสนองจะเกิดความรู้สึกหวาดกลัว หนาว รู้สึกไม่มั่นคง

ขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belonging and Love Needs) เมื่อ 2 ขั้นแรกได้รับการสนองความต้องการแล้ว มนุษย์จะสร้างความรักและความผูกพันกับผู้อื่น

ขั้นที่ 4 ความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ลักษณะที่หนึ่งความต้องการการนับถือตนเอง (Self-Respect) คือ ความต้องการมีอำนาจ มีความเชื่อมั่นในตัวเองมีความสามารถและความสำเร็จ มีความเคารพนับถือตนเอง ลักษณะที่สองความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem From Others) คือ ความต้องการชื่อเสียงเกียรติยศ การยอมรับยกย่องจากผู้อื่น

ขั้นที่ 5 ความต้องการที่จะเข้าใจประจักษ์ตนเองอย่างแท้จริง (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการเพื่อตระหนักรู้ความสามารถของตนเองกับประพฤติปฏิบัติตนตามความสามารถและสุดความสามารถ โดยมุ่งเล็งประโยชน์ของคนอื่นและของสังคมส่วนรวมเป็นสำคัญ

1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในการทำงาน

ความหมายของความผูกพันในการทำงาน

ความผูกพันในการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้งานขององค์กรบรรลุตามเป้าหมาย บุคลากรที่มีความผูกพันในการทำงานสูง พวกเขาจะยินดีปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ ความผูกพันจะเกิดขึ้นได้นั้นก็ต่อเมื่อได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทั้งนี้ มีนักวิชาการที่นิยามความหมายของความผูกพันในการทำงานดังต่อไปนี้

สเตียร์ และพอร์ทเตอร์ (Steers and Porter, 1991) ให้ความหมายความผูกพันในการทำงาน ว่าเป็นความรู้สึกที่บุคลากรมีความเป็นหนึ่งเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กรเช่นเดียวกับเพื่อนร่วมงาน และเต็มใจปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กร

มาเวคีย์ และคณะ (Mowday และคณะ, 1982) ให้ความหมายความผูกพันในการทำงาน ว่าเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความซื่อสัตย์ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่มั่นคงและยังผลักดันให้บุคลากรเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร

วิลโลว์ จิระพรพาณิชย์ (2545) ให้ความหมายว่า ความผูกพันในการทำงานเป็นระดับของความร่วมมือกันของบุคลากรกับองค์กรซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเหนียวแน่นของบุคลากร จะแสดงออกมาในรูปแบบของความต้องการที่จะยังคงเป็นบุคลากรขององค์กรต่อไป มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ให้กับองค์กร มีความเชื่อมั่นและยอมรับต่อเป้าหมายขององค์กร

ซัยรัน สุรศักดิ์นิติกุล (2544) ให้ความหมายว่า ความผูกพันในการทำงาน เป็นความตั้งใจของบุคลากรที่พยายามที่จะทำประโยชน์ให้แก่องค์กร หรือเป็นความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร มีความซื่อสัตย์ ความรู้สึกที่ดี ตลอดจนการยอมรับต่อเป้าหมายขององค์กร

จากความหมายสรุปได้ว่า ความผูกพันในการทำงาน คือ ความรู้สึกของบุคลากรที่แสดงพฤติกรรมต่อองค์กรของตน และมีความคิดเห็นและเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน โดยยอมรับและเต็มใจในการปฏิบัติงานให้ตรงตามเป้าหมายขององค์กร และยังมีมุ่งมั่นทำงานอยู่ในองค์กรต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาเรื่องปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเทศบาลสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อในการทำงานของพนักงานข้างต้น จึงได้สังเคราะห์มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. ปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ
4. ปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
5. ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
6. ปัจจัยด้านการเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบในที่ทำงาน
7. ปัจจัยด้านเวลาทำงานที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตในครอบครัว
8. ปัจจัยด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ความผูกพันในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองสะเตงนอก อ.เมือง จ.ยะลา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงาน: กรณีศึกษาพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา” ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการกำหนดขั้นตอนและระเบียบในการดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
2. แบบแผนการวิจัย
3. เครื่องมือในการวิจัย
4. การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติต่างๆที่ใช้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ตามลำดับ ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าและเก็บรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ เอกสารวิชาการ วารสาร บทความ วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่สอดคล้องกับการวิจัยครั้งนี้ รวมทั้งจากประสบการณ์ตรงที่ผู้วิจัยได้รับจากการปฏิบัติงาน
2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างประชากรซึ่งเป็นบุคลากรเทศบาลเมืองสะเตงนอก อ.เมือง จ.ยะลา จำนวน 150 คน โดยผู้วิจัยแจกแบบสอบถามจำนวน 150 ชุด ไปยังส่วนงานต่างๆของเทศบาล และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามพร้อมเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามซึ่งได้รับกลับคืนมา เพื่อตรวจสอบความครบถ้วน และความถูกต้อง เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ผลทางสถิติต่อไป

1. ข้อมูลทั่วไป

ประชากรที่ใช้สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ บุคลากรของเทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป รวม 138 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 เมษายน 2561)

จากนั้น ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ดังนี้

$$n = \frac{\square}{1 + \square (\square)^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
 N แทน ขนาดประชากร
 e แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

เมื่อ N=138
 e = 0.05

เมื่อแทนค่า จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$\square = \frac{138}{1 + 138 (0.05)^2}$$

$$= 102.60$$

ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ 103 คน จากนั้นผู้วิจัยจึงใช้วิธีการแจกแบบสอบถามไปยังบุคลากรของเทศบาลเมืองสะเตงนอก โดยใช้การสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) จำแนกตามสัดส่วนของประชากรในเทศบาลเมืองสะเตงนอก จากนั้นจึงใช้การสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามตามจำนวนในแต่ละสัดส่วน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ตามลำดับ ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าและเก็บรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ เอกสารวิชาการ วารสาร บทความ วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่สอดคล้องกับการวิจัยครั้งนี้ รวมทั้งจากประสบการณ์ตรงที่ผู้วิจัยได้รับการปฏิบัติงาน

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างประชากรซึ่งเป็นบุคลากรเทศบาลเมืองสะเตงนอก อ.เมือง จ.ยะลา จำนวน 150 คน โดยผู้วิจัยแจกแบบสอบถามจำนวน 150 ชุด ไปยังส่วนงานต่างๆของเทศบาล และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามพร้อมเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามซึ่งได้รับกลับคืนมา เพื่อตรวจสอบความครบถ้วน และความถูกต้อง เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ผลทางสถิติต่อไป

สรุป

สำหรับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษาในครั้งนี้ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดเป็นพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมืองจังหวัดยะลา จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 67.0 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 49.5 ด้านสถานภาพ พบว่าส่วนใหญ่สมรสแล้ว จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 63.1 นอกจากนี้ ยังพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานทั่วไปมากกว่าข้าราชการ จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในส่วนสำนักงานคลัง ปฏิบัติงานมาแล้วเป็นระยะเวลา 1-5 ปี และส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนอยู่ระหว่าง 10,000-15,000 บาท

สำหรับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมืองจังหวัดยะลาโดยภาพรวม มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.82, S.D = 0.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูงทั้งหมด 7 ด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านเวลาทำงานที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตในครอบครัว ด้านการเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบในที่ทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และระดับน้อยที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ซึ่ง อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ส่วนระดับความผูกพันในการทำงานของ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมืองจังหวัดยะลา โดยภาพรวมความผูกพันในการทำงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.92, S.D. = 0.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความผูกพันในการทำงานอยู่ในระดับสูง ทั้ง 5 ด้าน โดยด้านที่มีความผูกพันมากที่สุด คือ ด้านความเชื่อในคุณค่าของงาน มี รองลงมา คือ ความรับผิดชอบต่องาน ด้านการทุ่มเทและการเสียสละให้กับงาน การมีส่วนร่วมในงาน และเวลาที่ให้กับงานตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา พบว่า มีเพียงปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ เพียงปัจจัยเดียวที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานฯ ส่วนปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ปัจจัยด้านการเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบในที่ทำงาน ปัจจัยด้านเวลาทำงานที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตในครอบครัว และปัจจัยด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ไม่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. จากผลการวิจัยด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ เพื่อให้โอกาสก้าวหน้าและเติบโตในงานนั้น ทางองค์กรจึงควรส่งเสริมและให้ความสำคัญในเรื่องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานของพนักงาน มากกว่านี้เนื่องจากงานที่รับผิดชอบทำให้มีโอกาสดำเนินการเพิ่มพูนความรู้และทักษะใหม่ๆ และพนักงานส่วนใหญ่มีความเชื่อมั่นในตนเองที่จะนำความรู้ความสามารถ มาใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่แต่ยังขาดการสนับสนุน จากทางองค์กรที่เพียงพอ

2. จากผลการวิจัย พบว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยความ คิดเห็นต่ำที่สุดในตัวแปรอิสระ ดังนั้นควรมีเกณฑ์ในเรื่องของค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมต่อพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา เพื่อให้สอดคล้องกับ ภาระหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย การที่พนักงานได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม นอกจากนั้น ยังหมายรวมถึง ค่าตอบแทนหรือรายได้ที่พนักงานได้รับจากองค์กร มีความเหมาะสมกับ ภาระหน้าที่งานที่รับผิดชอบและเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายต่างๆ ในภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ทำให้พนักงาน เกิดความรู้สึกพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆที่องค์กรจัดให้

3. จากผลการวิจัยพบว่าในตัวแปรตาม ด้านเวลาที่ให้กับงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นเทศบาลเมืองสะเตงนอก ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา เป็นด้านที่บุคลากรให้ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ โดยพบว่าชีวิตของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่ต้องใช้เวลาอยู่กับ งานอย่างน้อยวันละ 7-8 ชั่วโมง หรือหนึ่งในสามของเวลา 24 ชั่วโมงซึ่งถ้าหักเวลานอนพักผ่อนออก ก็จะ เห็นว่าการทำงานเป็นครึ่งหนึ่งของเวลาในแต่ละวัน ดังนั้นเวลาที่ให้กับงาน ควรเสริมสร้างความสุขในการ ทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพราะนอกจากจะทำให้ชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี เวลาให้กับงานแล้ว ยังก่อเกิดให้ให้ผลงานออกมาดีมีประสิทธิภาพเป็นที่น่าพอใจ ส่งผลให้มีความ เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เกิดความภาคภูมิใจในตนเองและทำให้หน่วยงานเจริญก้าวหน้าไปด้วย เช่นกัน

. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่สามารถส่งผลกระทบต่อความผูกพันในการทำงาน อาทิ การควบคุม การทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความภูมิใจในองค์กร การบริหารจัดการของหน่วยงาน ลักษณะ สิ่งแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อองค์กร เป็นต้น

2.2 ในการวิจัยครั้งต่อไปควรขยายผลการศึกษายไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับอื่นๆ เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา

ผลการวิจัยจึงสะท้อนความคิดเห็นเฉพาะบุคลากรผู้ปฏิบัติงานใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา เท่านั้น จึงควรขยายขอบเขตการศึกษาให้กว้างขึ้น

อ้างอิง

- กนกวรรณ ชูชีพ. (2551). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กาญจนา บุญเพิ่มวิทยา พรทิพย์ พลอยวิสัย และสมพร ประดิษฐ์สร. (2552). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- แก้ววิบูลย์ แสงพลสิทธิ์. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร** โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว วิทยานิพนธ์หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ขวัญตา พระธาตุ. (2554). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอัยการ กรมศึกษา สำนักงานอัยการพื้นที่จังหวัดสงขลา**. วิทยานิพนธ์บริการธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ขวัญฤทัย เดชอุดม. (2553). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะทรัพยากรธรรมชาติ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- จรรยา อภิภัทรชัย. (2550). **ความพึงพอใจในงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา สำนักงานใหญ่**. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- ชัยรัตน์ สุรศักดิ์นิธิกุล. (2544). **องค์ประกอบทางการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของทีมงานพนักงานธนาคารออมสินภาค 7**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2550). **ภาวะผู้นำในองค์กร**. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). **พฤติกรรมมององค์กร**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ณัฐภัสชญ์ พัฒนโพธิ์. (2553). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ**. วิทยานิพนธ์สาขารัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ดาลัด จันทรเสนา. (2550). **ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดลำพูน**. การค้นคว้าแบบอิสระ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธนวิทย์ บุตรอุดม. (2550). **ปัจจัยความสำเร็จในการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** กรมศึกษาเทศบาลในจังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

- นันทภัทร อักษรดิษฐ์. (2550). การสนับสนุนขององค์การคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานอุตสาหกรรมผลิตยางรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เนตรพัฒน์ ยาวิราช. (2556). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร : บริษัทเซ็นทรัลเอ็กซ์ จำกัด.
- ปรมาพร สิงห์สุวิช. (2551). คุณภาพชีวิตในการทำงานตามความคิดเห็นของพนักงาน เทศบาลเมืองพัทยา. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปกรณ์ ลิ้มโยธิน. (2555). ตัวแบบสมการโครงสร้างขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะลาออกจากงานของพนักงานงานโรงแรมในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ปรีดี อิทธิพงศ์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมเหล็กแห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วนบุคคล ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปวีณา กรุงพล. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- พัชรนันท์ กาเลี้ยง. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุข. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- รัตนภรณ์ สมบูรณ์. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิทยา แสนสุวรรณ. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท กสท โทรคมนาคมจำกัด (มหาชน) เขตเหนือ. ปัญหาพิเศษบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- วิไล จิระพรพาณิชย์. (2545). ค่านิยมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทย และชาวอเมริกันในประเทศไทย กรณีศึกษา : บริษัทในธุรกิจปิโตรเลียมและปิโตรเคมี. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง. (2553). Richard E. Walton (1994) คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ รายงานการวิจัย วิทยาลัยราชพฤกษ์.

- สมเกียรติ อินท่า. (2554). ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน บรรยากาศองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ. ของบุคลากรในบริษัท เมืองโบราณ จำกัด. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สุขชัย วงษ์จันทร์. (2549). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สุคนธ์ศักดิ์ สิงโตเกษม. (2550). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรสงคราม. การศึกษาอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุนทร นามโคตรศรี. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา โครงการนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สุปรียา เตชะอสนันท์. (2551). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับ ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 5. การค้นคว้าแบบอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุภาพร ธิยาพันธ์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน เชาว์อารมณ์และความพึงพอใจในการทำงาน กรณีศึกษา : พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วนบุคคล ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภาพร พงษ์ไพโรจน์. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานกะในบริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต จิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- แสง ไชยสุวรรณ. (2551). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อรุณี สมโนมหาอุดม. (2542). คุณภาพชีวิตการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อัจฉรา ช่วยนุกูล. (2554). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา กรณีศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อัจฉรา ถาวรจิตต์. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองบ้านพรุ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อุทัย เลาหิเชียร. (2530). พฤติกรรมศาสตร์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.