

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร  
ของเกษตรตำบลในสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงใหม่

**The Relationship Between Quality of Work Life and Organizational  
Commitment of the Agricultural Extension Officer in Chiangmai Provincial  
Agricultural Extension Office**

ปาจริย์ แน่นหนา (Pajaree Nanna)<sup>1</sup>

ปิยากร หวังมหาพร (Piyakorn Whangmahaporn)<sup>2</sup>

<sup>1</sup>นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ  
มหาวิทยาลัยศรีปทุม

Student, Master of Public Administration Program, Graduate College of Management, Sripatum  
University

E-mail: pajaree.nanna@gmail.com

รองศาสตราจารย์ ดร., วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

Associate Professor Dr., Graduate College of Management, Sripatum University

E-mail: piyakorn.wh@spu.ac.th

Received: 21 May 2021

Revised: 7 August 2021

Accepted: 18 August 2021

## บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อ  
องค์กรของเกษตรตำบลในสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงใหม่ 2) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร  
ของเกษตรตำบลในสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษา  
ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรตำบลในสังกัดสำนักงาน  
เกษตรจังหวัดเชียงใหม่ เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ เกษตรตำบล หรือ ข้าราชการของกรม  
ส่งเสริมการเกษตร ที่ดำรงตำแหน่งนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร และมีหน้าที่รับผิดชอบงานส่งเสริม

## ปจจัย เน้นหนา และคณะ

การเกษตรระดับตำบล ในสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 104 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ไว้ที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า เกษตรตำบลมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เกษตรตำบลที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และยังพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของเกษตรตำบลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับสูง

**คำสำคัญ:** คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, เกษตรตำบล

## Abstracts

This research aimed 1) to explore the quality of work life and the organizational commitment of the agricultural extension officer in Chiangmai provincial agricultural extension office 2) to compare their organizational commitment categorized by personal factors and 3) to find out the relationship between their quality of work life and their organizational commitment. This study was a quantitative research. The sample of 104 cases were drawn from the agricultural extension officer in Chiangmai provincial agricultural extension office. Data were collected by questionnaire and analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-Way ANOVA and Pearson Correlation Coefficient at the .05 level of significance.

The findings indicated that there are the quality of work life and organizational commitment of the agricultural extension officer in Chiangmai provincial agricultural extension office at high level. The hypothesis testing revealed that gender, age, marital status, education level, job position, years' experience and rate of salary of the agricultural extension officer caused no difference in organizational commitment. Moreover the relationship between their quality of work life and their organizational commitment was in the high level.

**Keywords:** Quality of Work Life, Organizational Commitment, Agricultural Extension Officer

## บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้สามารถแข่งขัน และเป็นปัจจัยนำพาองค์การไปสู่เป้าหมาย และประสบความสำเร็จ บุคลากรในองค์การมีความสุขเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ดังนั้น ผู้บริหารระดับสูงขององค์การต้องให้ความสำคัญและเอาใจใส่ต่อบุคลากรภายในองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพราะเมื่อทราบถึงความต้องการของบุคลากร แล้วนำความต้องการมาปรับให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารทรัพยากรขององค์การ จะทำให้บุคลากรภายในองค์การเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและจะโยงไปสู่ความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น นอกจากนี้ หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและมีความผูกพันต่อองค์การสูง ย่อมทำให้เกิดความรู้สึกหรือความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ โดยไม่คิดที่จะลาออกหรือโอน-ย้ายไปที่อื่น (Steers, 1977) ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่หลายองค์การพยายามที่จะสร้างให้เกิดขึ้น การที่พนักงานคนหนึ่งจะมีความผูกพันได้ในระดับหนึ่งก็จะต้องผ่านประสบการณ์ที่ดีในการทำงาน การมีส่วนร่วมในงาน รับรู้ว่างานที่ตนเองทำอยู่นั้น มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในองค์การ จนกระทั่งมีความเชื่อมั่นและเกิดความรู้สึกผูกพัน อีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญคือ การที่พนักงานรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้ได้ว่าสิ่งที้องค์การตอบสนองต่อการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงิน ล้วนแล้วเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานพึงพอใจที่จะทำงานกับองค์การต่อไป และก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การในระยะยาว

เกษตรตำบล อีกชื่อเรียกหนึ่งของตำแหน่งนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร ที่รับผิดชอบงานในระดับตำบล มีลักษณะงานที่ปฏิบัติ คือ งานวิชาการส่งเสริมการเกษตร โดยทำการศึกษา วิเคราะห์ วางแผน และวิจัยทางด้านส่งเสริมการเกษตร เช่น การส่งเสริมและพัฒนา การผลิต และการตลาดการพัฒนาระบบ การถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรและความรู้การเกษตร การจัดระบบเกษตรกรรม การแปรรูปเพื่อเพิ่มมูลค่าผลผลิต การส่งเสริมธุรกิจและอุตสาหกรรมเกษตร การส่งเสริมและพัฒนาองค์กรเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน การจัดกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการกลุ่มของเกษตรกร การพัฒนากลุ่มส่งเสริมอาชีพการเกษตร การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนเกษตร การให้บริการวิชาการด้านการจัดการการผลิตในพื้นที่ การให้คำปรึกษา แนะนำ บริการข้อมูลด้านการเกษตร รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย (กรมส่งเสริมการเกษตร, 2562) จากขอบเขตหน้าที่ที่ได้กล่าวไปแล้วนั้น จะเห็นได้ว่าเกษตรตำบลมีขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบที่กว้าง ทำงานหลายมิติ และมีปริมาณงานค่อนข้างมาก ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของเกษตรตำบลในสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ให้มีความเข้าใจถึงมุมมองและความรู้สึกของบุคลากรในเรื่องดังกล่าว และสามารถนำมาใช้ในการวางแผนปรับปรุงพัฒนาองค์การ ซึ่งเป็น

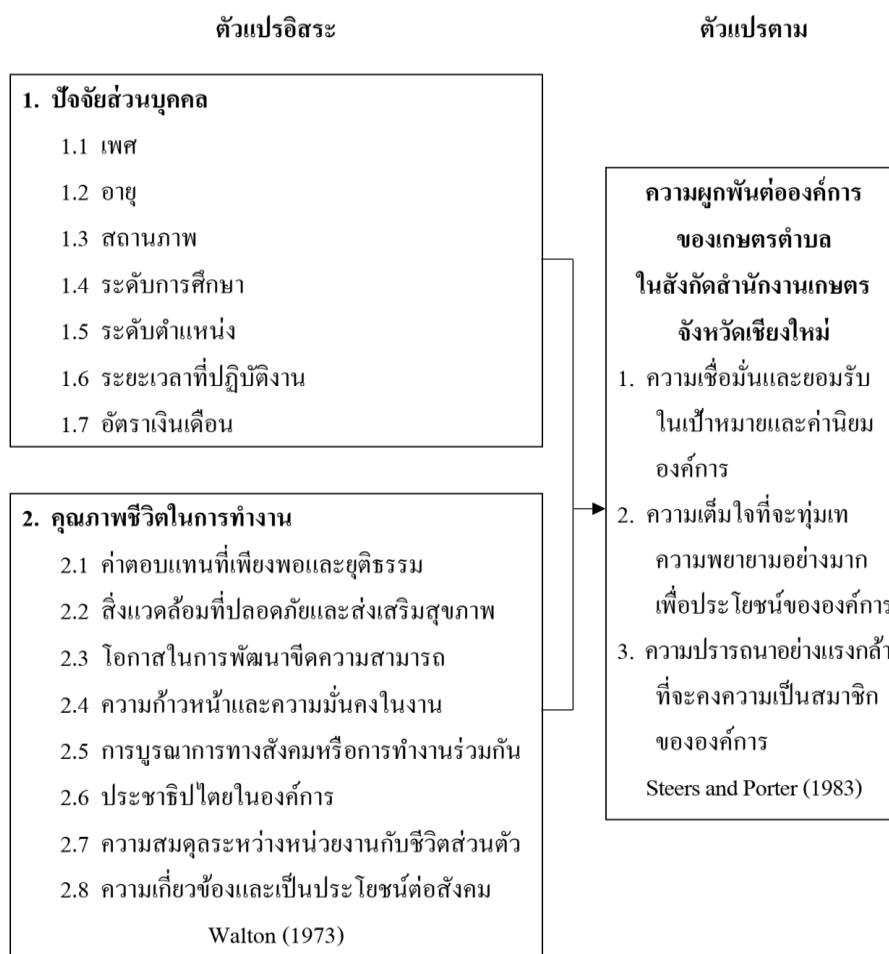
## ปัจจัย แนวนโยบายและคณะ

สิ่งที่จะช่วยสนับสนุนให้บุคลากรอยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จขององค์กรต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบลในสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบลในสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบลในสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงใหม่

## กรอบแนวคิดการทำวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการทำวิจัย

## สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 เกษตรตำบลที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของเกษตรตำบล ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

## ทบทวนวรรณกรรม

### 1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

#### 1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

นักวิชาการชาวต่างประเทศและชาวไทย นิยามคำว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถจำแนกเป็น 2 มิติ ได้แก่

1.1.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในงาน เช่น การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถตัดสินใจ การบริหารจัดการ ลดความขัดแย้ง การลาออกจากงานของบุคลากร การขาดแคลนบุคลากร เงินเดือน ของขวัญ บรรยากาศที่เป็นมิตรในที่ทำงาน ความยุติธรรม สวัสดิการต่างๆ รวมไปถึงคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เช่นงานของ Certs (1989, p. 609) นิติพล ภูตะโชติ (2559, หน้า 178) เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561, หน้า 11) อริยา การดี (2562, หน้า 12) Rislal and Itthrees (2018, pp. 21-29) จวีวรรณ เอี่ยมพญา (2559, หน้า 33) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึงโอกาสที่ผู้ปฏิบัติงานได้ตัดสินใจในงานที่ตนทำ ยิ่งผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสในการตัดสินใจมากเท่าไร ยิ่งจะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานมีมากขึ้นเท่านั้น

1.1.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานเกี่ยวข้องกับชีวิตส่วนตัว เช่น ความพึงพอใจ ความสุข เช่นงานของ อริยา การดี (2562, หน้า 12) ที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ต้องดำเนินควบคู่ไปกับชีวิตส่วนตัว โดยกล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) จึงหมายถึง การทำงานในองค์กรอย่างมีความสุข รวมถึงสภาพแวดล้อมที่ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดี เหมาะสมกับการทำงานร่วมกัน ก่อให้เกิดความพึงพอใจ สร้างขวัญและกำลังใจ มีความมั่นคงก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน ทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีต้องมีการจัดสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงานให้ควบคู่กันไป เพื่อให้การดำเนินชีวิตของบุคลากรมีความสุข และมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

## 1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1973, pp. 12-16) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการ ดังนี้

1.2.1 การให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจ และจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตรอด บุคคลซึ่งนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว ยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน ดังนั้น เกณฑ์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น จะพิจารณาจากในเรื่อง (1) ความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานและสังคม (2) ความยุติธรรม ซึ่งประเมินความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงาน พิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายๆ กัน

1.2.2 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions) คือ ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพไม่ดี และควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพ รวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา

1.2.3 โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง (Immediate Opportunity to Use and Develop Human Capacities) การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้ เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับ การศึกษาอบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อมีปัญหาที่จะใช้การแก้ไข ตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมพึงกระทำ เป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในด้านทักษะความรู้ที่จะทำให้งานมีคุณภาพ

1.2.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future Opportunity for Continued Growth and Security) คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังข้อเรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีเกณฑ์การพิจารณา คือ (1) มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับผิดชอบ ได้รับมอบหมายงานมากขึ้น (2) มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังที่จะได้รับการเตรียมความรู้ทักษะ เพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น (3) โอกาสความสำเร็จ เป็นความก้าวหน้าของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จในองค์กรหรือในสายงานอาชีพอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิกครอบครัว หรือผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ (4) ความมั่นคง หมายถึง มีความมั่นคงของการว่าจ้าง และรายได้ที่จะได้รับ

1.2.5 การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration in the Work Organization) การทำงานร่วมกัน เป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงาน ให้สำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือทำงานด้วยดี ซึ่งเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้ พิจารณาได้จากความเป็นอิสระจากอคติ เป็นการพิจารณาการทำงานร่วมกันโดยคำนึงถึงทักษะ ความสามารถ ศักยภาพของบุคคล ไม่ควรมีอคติ หรือไม่ควรคำนึงถึงพวกพ้อง และยึดถือเรื่องส่วนตั้มากกว่าความสามารถในการทำงาน

1.2.6 ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism in the Work Organization) หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่/ พนักงานได้มีสิทธิในการปฏิบัติ ตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย และแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัว เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน

1.2.7 ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว (Work and the Total Life Space) คือ การที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่นๆ

1.2.8 ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม (The Social Relevance of the Work Life) คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิชอบต่อสังคม ซึ่งก่อให้เกิดการเพิ่มพูนคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ ว่า องค์กรของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย เทคนิคทางการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ

## 2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

### 2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้พยากรณ์อัตราการเข้าออก ลาออก และการเปลี่ยนงาน (Turnover) ได้ดีและชัดเจนกว่าความพึงพอใจในงาน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรมีแนวคิดที่ครอบคลุมมากกว่า กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กรสามารถสะท้อนถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรที่มีลักษณะที่ยาวนานกว่าความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อช่วยให้องค์กรเข้าสู่เป้าหมายที่วางไว้ เนื่องจากเมื่อพนักงานเกิดความผูกพันกับงาน ย่อมทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับงานและกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร ส่งผลให้องค์กรสามารถที่จะบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ มีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรักความผูกพันต่อองค์กรของตน (นนพิต ชูติญาณวัฒน์, 2559, หน้า 15)



## ปัจจัย เน้นหนา และคณะ

อนิวัตต์ สุวรรณศิลป์ (2559, หน้า 19) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์อย่างเหนียวแน่นระหว่างองค์กรกับสมาชิกในองค์กร เป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวให้พนักงานคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีความภาคภูมิใจในองค์กรและเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจ เพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กร สนับสนุนการดำเนินงานและเป้าหมายขององค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร และต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป ถึงแม้จะมีองค์กรอื่นเสนอสิ่งที่ดีกว่า โดยความผูกพันต่อองค์กรสามารถรับรู้ได้จากการแสดงออกทางความเชื่อ ทศนคติที่ดีของแต่ละบุคคล และแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคลนั้น เช่นเดียวกับ พงศ์ภัค วังเร็ว (2559, หน้า 18-19) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร มี 3 ลักษณะ คือ 1) มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และมียอมรับในค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร 2) มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อสนับสนุนองค์กรอย่างเต็มความสามารถ และ 3) มีความต้องการอย่างมากที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรสอดคล้องกับ เพ็ญภัสสรณ์ พุ่มพฤษย์ (2559, หน้า 30-31) ที่ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า คือ ทศนคติและความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงานของพนักงาน ความรู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพราะมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร ทุ่มเทด้วยความเต็มใจ และมีความตั้งใจจริงที่จะยังคงอยู่กับองค์กร โดยมีผลเชื่อมโยงอย่างชัดเจนกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และยังสอดคล้องกับ เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561, หน้า 31) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างพนักงานกับองค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกหรือทศนคติที่มีต่อองค์กร โดยมีความรู้สึกว่าคุณได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงมีความศรัทธา รวมไปถึงความจงรักภักดีมีความเต็มใจและทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ และต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

### 2.2 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

Steers and Porter (1983, p. 443) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นลักษณะที่แสดงออกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับองค์กร ซึ่งมีคุณลักษณะ 3 ประการ คือ

- 1) ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร
- 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
- 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีหลายงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผล/ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เช่น งานวิจัยของ นนทวิชชุดิญาณวัฒน์ (2559) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของสัตวแพทย์ สถานพยาบาลสัตว์ในกรุงเทพมหานคร งานวิจัยของ อนิวัตต์ สุวรรณศิลป์ (2559) เรื่อง ผลกระทบของปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเหล็กแผ่นเคลือบโลหะในนิคมอุตสาหกรรมเหมราชตะวันออก (มาบตาพุด) งานวิจัยของ ณิชชา จามรโชติปริษา และ จาตุรงค์ ศรีวงษ์วรรณะ (2560) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรข้าราชการสำนักงานที่ดิน



จังหวัดอุบลราชธานี งานวิจัยของ พูนพงษ์ ภูนา (2561) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี การวิจัยของ เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และงานวิจัยของ อนวัช ลิ้มวารกร (2563) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาล 7 จังหวัดภาคใต้ตอนบน เป็นต้น

## วิธีการวิจัย

การศึกษานี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูล และทดสอบความสัมพันธ์ด้วยการตั้งสมมติฐาน

### ขอบเขตการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน

2. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามแนวคิดของ Walton (1973) ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6) ประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว และ 8) ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

3. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของ Steers and Porter (1983) ประกอบด้วยคุณลักษณะ 3 ประการ ได้แก่ 1) ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ เกษตรตำบล หรือ ข้าราชการของกรมส่งเสริมการเกษตร ที่ดำรงตำแหน่งนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ระดับปฏิบัติการ ชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ ซึ่งปฏิบัติงานและมีหน้าที่รับผิดชอบงานส่งเสริมการเกษตรระดับตำบล ในสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงใหม่ 25 อำเภอ จำนวน 113 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบริหารทั่วไป สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงใหม่ ณ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2564)

กลุ่มตัวอย่าง คือ เกษตรตำบลในสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงใหม่ ที่ปฏิบัติงานอยู่จริง จำนวน 104 คน

ปัจจัย แนวนอน และคณะ

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยนี้ คือ แบบสอบถามปลายปิด แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นโครงสร้างคำถามแบบอันตรภาคชั้น ใช้เกณฑ์การให้คะแนนรวมแบบ Likert Scale 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เป็นโครงสร้างคำถามแบบอันตรภาคชั้น ใช้เกณฑ์การให้คะแนนรวมแบบ Likert Scale 5 ระดับ

ใช้เกณฑ์การแปลความหมายระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ตามเกณฑ์ของเบสท์ (Best, 1977, p. 174) ดังนี้

ระดับ	ค่าเฉลี่ย
น้อยที่สุด	1.00 – 1.80
น้อย	1.81 – 2.60
ปานกลาง	2.61 – 3.40
มาก	3.41 – 4.20
มากที่สุด	4.21 – 5.00

### การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทำการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง (Tryout) ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ เกษตรตำบลในสังกัดสำนักงานเกษตร จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 40 คน และนำข้อมูลที่ได้ไปหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบราก (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.97 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ของ Nunnally (1978) สามารถนำมาใช้ในงานวิจัยได้

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistic) ได้แก่ การทดสอบที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation

Coefficient) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้ (McMillan and Schumacher, 2001, p.231)

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์  
 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.80 - 0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูงมาก  
 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.60 - 0.79 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง  
 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.40 - 0.59 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง  
 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.20 - 0.39 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ  
 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.01 - 0.19 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก  
 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน  
 (กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05)

## ผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัยโดยแบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของเกษตรกรตำบล ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเกษตรกรตำบล ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรการของเกษตรกรตำบล และส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของเกษตรกรตำบล

เกษตรกรตำบลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 65.4 เพศชาย จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 34.6 ส่วนใหญ่มีอายุ 30 ปี - 40 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5 รองลงมาคือ อายุ 41 ปี - 50 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7 อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 และอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 63.5 รองลงมาคือ สถานภาพโสด จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7 และสถานภาพหย่าร้าง/ หม้าย จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 ตามลำดับ ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 ตามลำดับ ด้านระดับตำแหน่งส่วนใหญ่อยู่ในระดับตำแหน่งชำนาญการ/ ชำนาญการพิเศษ จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 63.5 และระดับปฏิบัติการ จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5 ตามลำดับ โดยมีระยะเวลาปฏิบัติงานส่วนใหญ่ น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 65.4 รองลงมาคือ มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 10 ปี – 20 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 29.8 และปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 ตามลำดับ อัตราเงินเดือนส่วนใหญ่อยู่ที่ น้อยกว่า 25,000 บาท จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมาคือ 25,000 บาท – 35,000 บาท จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 48.1 และมากกว่า 35,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 ตามลำดับ

## ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเกษตรกรตำบล

ตารางที่ 1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเกษตรกรตำบล

(n = 104)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.399	0.569	ปานกลาง
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.623	0.695	มาก
3. โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ	3.938	0.557	มาก
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.938	0.671	มาก
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.577	0.667	มาก
6. ประชาธิปไตยในองค์กร	3.435	0.674	มาก
7. ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว	3.875	0.616	มาก
8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.080	0.598	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.718</b>	<b>0.519</b>	<b>มาก</b>

เกษตรกรตำบลมีคุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.718 โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด คือ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.080 รองลงมาคือ ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.938 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.938 ด้านความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.875 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.623 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.577 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.435 และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.399 ตามลำดับ รายละเอียดตามตารางที่ 1

## ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบล

เกษตรกรตำบลมีความผูกพันต่อองค์กรภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.135 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.221 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.106 และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.085 ซึ่งอยู่ในระดับมากทั้ง 2 ด้าน ตามลำดับ รายละเอียดตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบล

(n = 104)

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	4.221	0.564	มากที่สุด
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.106	0.593	มาก
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.085	0.658	มาก
ภาพรวม	4.135	0.572	มาก

## ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

**สมมติฐานที่ 1** เกษตรตำบลที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เกษตรตำบลที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังแสดงไว้ตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบล

(n = 104)

ปัจจัยส่วนบุคคลกับ ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ		อายุ		สถานภาพ		ระดับ การศึกษา		ระดับ ตำแหน่ง		ระยะเวลา ที่ปฏิบัติงาน		อัตรา เงินเดือน	
	t-test	P-value	F-test	P-value	F-test	P-value	t-test	P-value	t-test	P-value	F-test	P-value	F-test	P-value
1. ความเชื่อมั่นและยอมรับใน เป้าหมายและค่านิยมองค์กร	-1.380	0.171	0.305	0.822	0.559	0.574	-1.582	0.117	-0.073	0.942	0.195	0.823	0.610	0.546
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร	-0.222	0.825	0.090	0.965	0.237	0.789	0.156	0.877	0.449	0.654	0.394	0.675	1.037	0.358
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะคงความเป็นสมาชิกของ องค์กร	0.360	0.719	0.192	0.902	0.111	0.895	0.522	0.603	0.365	0.716	0.332	0.718	1.367	0.260
ภาพรวม	-0.378	0.706	0.012	0.998	0.268	0.765	-0.234	0.816	0.283	0.778	0.247	0.781	0.899	0.410

**สมมติฐานที่ 2** คุณภาพชีวิตในการทำงานของเกษตรกรตำบล ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

## ปัจจัย แนนหนา และคณะ

ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของเกษตรกรตำบลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรภาพรวม อยู่ในระดับสูง ( $r = 0.699$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุด คือ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ( $r = 0.799$ ) อยู่ในระดับสูงมาก รองลงมาคือ ด้านความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว ( $r = 0.713$ ) อยู่ในระดับสูง ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ( $r = 0.600$ ) อยู่ในระดับสูง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ( $r = 0.532$ ) อยู่ในระดับปานกลาง ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ( $r = 0.524$ ) อยู่ในระดับปานกลาง ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ( $r = 0.512$ ) อยู่ในระดับปานกลาง ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ ( $r = 0.503$ ) อยู่ในระดับปานกลาง และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ( $r = 0.451$ ) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ รายละเอียดตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบล

(n = 104)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		
	r	P-value	ระดับความสัมพันธ์
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.532	0.000**	ปานกลาง
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.512	0.000**	ปานกลาง
3. โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ	0.503	0.000**	ปานกลาง
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.451	0.000**	ปานกลาง
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	0.600	0.000**	สูง
6. ประชาธิปไตยในองค์กร	0.524	0.000**	ปานกลาง
7. ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว	0.713	0.000**	สูง
8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.799	0.000**	สูงมาก
ภาพรวม	0.699	0.000**	สูง

## อภิปรายผลและข้อเสนอแนะการวิจัย

### อภิปรายผล

#### 1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเกษตรกรตำบล

เกษตรกรตำบลมีคุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมน้อยกว่าด้านอื่นๆ อาจเนื่องมาจาก ความไม่พึงพอใจกับอัตราเงินเดือน และสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับ ซึ่งจากผลการวิจัยดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิศโสภา ทิมาวงศ์ (2560) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนวัช ถิ่นวรการ (2563) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาล 7 จังหวัดภาคใต้ตอนบน ที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

#### 2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบล

เกษตรกรตำบลมีความผูกพันต่อองค์กรภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด คือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร อาจเนื่องมาจาก เกษตรตำบลรู้สึกค่าตอบแทนที่ได้รับนั้นไม่เพียงพอและยุติธรรม และหรืองานที่ทำอยู่ไม่มีความก้าวหน้า ไม่มีความมั่นคงเท่าที่ควร ซึ่งผลจากการวิจัยสอดคล้องกับการศึกษาของ ปิยธิดา วงศ์ฟ้าห์ (2559) เรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและการสื่อสารในองค์กร ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงแรมระดับ 5 ดาวแห่งหนึ่ง ย่านเจริญนคร ที่พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงแรมระดับ 5 ดาวแห่งหนึ่ง ย่านเจริญนครที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรัญญา ออมสินสมบุญ (2559) ที่พบว่า ข้าราชการกรมการแพทย์ทหารบกมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับสูงที่สุด รองลงมาคือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งทั้ง 3 ด้าน มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พูนพงษ์ ภูนา (2561) ที่พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียนมีระดับความผูกพันน้อยที่สุด



### 3. ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบล

ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบล พบว่า เกษตรตำบลที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะว่า ไม่ว่าเกษตรกรตำบลจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิง อายุ น้อยหรืออายุมาก บรรจุในช่วงอายุที่ต่ำหรือสูง สถานภาพโสด สมรส หย่าร้าง/ หม้าย การศึกษาปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี ระดับตำแหน่งปฏิบัติการ ชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ อายุการราชการ น้อยหรือมาก และเงินเดือนแตกต่างกันอย่างไร ก็ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากเกษตรกรตำบลมีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป โดยผลของงานวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยธิดา วงศ์พำห (2559) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และแผนกแตกต่างกัน ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงแรมระดับ 5 ดาวแห่งหนึ่ง ย่านเจริญนครไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณญา ออมสินสมบุรณ์ (2559) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารกรมแพทย์ทหารบก ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับชั้นยศ ระดับรายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารกรมแพทย์ทหารบก สอดคล้องกับการศึกษาของ นิชชา จามรโชติปริษา และจาตุรงค์ ศรีวงษ์วรรณะ (2560) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานที่ดินจังหวัดอุบลราชธานี ที่พบว่า ข้าราชการสำนักงานที่ดินจังหวัดอุบลราชธานีที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุการทำงาน และตำแหน่งที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561) เรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

### 4. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบล

คุณภาพชีวิตในการทำงานของเกษตรกรตำบลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้หากส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานให้แก่เกษตรกรตำบลเพิ่มมากขึ้นอาจมีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบลเพิ่มขึ้น กล่าวคือ เมื่อองค์กรมีการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน จะทำให้เกษตรกรตำบลมีความรัก พร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อองค์กร ยอมรับค่านิยม พร้อมที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ช่วยลดปัญหาการลาออก โอน ย้ายงาน รวมถึงอาจจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของเกษตรกรตำบลให้มากขึ้นอีกด้วย ในส่วนของคุณภาพชีวิตในการทำงานของเกษตรกร

ตำบล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุดนั้น อาจเนื่องมาจากเกษตรกรตำบลมีความรู้สึกที่ไม่ได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนระดับสู่ระดับที่สูงขึ้นเท่าที่ควร ไม่ว่าจะเป็นเรื่องโครงสร้างระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นมีจำนวนน้อย หรือเรื่องหลักเกณฑ์การพิจารณาคุณสมบัติข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นที่เพิ่มมากขึ้น โดยผลจากการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561) เรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขา ลำพูน) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 เช่นเดียวกับการศึกษาของ อมราพร แยมขจร (2559) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นนทิต ชุตินาวัฒน์ (2559) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของสัตวแพทย์สถานพยาบาลสัตว์ ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของสัตวแพทย์สถานพยาบาลสัตว์ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวกทั้งภาพรวมและรายด้าน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความสัมพันธ์สูงที่สุด

#### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

องค์กรควรส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนให้เพียงพอและยุติธรรม โดยควรมีเงินประจำตำแหน่งเพื่อเป็นค่าตอบแทนแก่เกษตรกรตำบลที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถทางอาชีพ เพื่อลดความแตกต่างของอัตราค่าตอบแทนของภาคราชการกับอัตราตลาด และเพื่อแก้ปัญหาการสูญเสียกำลังคนในภาคราชการ รวมทั้งควรพิจารณาเรื่องค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการของเกษตรกรตำบลให้เป็นไปตามที่ได้ปฏิบัติงานจริง นอกจากนี้ ควรส่งเสริมด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยพิจารณาเพิ่มระดับชำนาญการพิเศษในแต่ละอำเภอให้มากขึ้น หรือปรับลดหลักเกณฑ์การพิจารณาคุณสมบัติข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในด้านระยะเวลาการดำรงตำแหน่งชำนาญการให้เหมาะสม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่เกษตรกรตำบลในการดำรงอยู่ในฐานะสมาชิกขององค์กรต่อไป

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากการทำวิจัยครั้งนี้ เป็นศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบลในสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงใหม่ เท่านั้น ในการศึกษาครั้งต่อไป จึงควรทำการศึกษาในสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดอื่นๆ ด้วย เพื่อใช้เปรียบเทียบ รวบรวมเป็นฐานข้อมูล และนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน กำหนดนโยบายการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา ผู้การยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบลต่อไป รวมทั้งควรมีการศึกษาด้านตัวแปรอื่นๆ

## ปัจจัย เน้นหนา และคณะ

เพิ่มเติม เช่น การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านการรับรู้บรรยากาศองค์การ การสื่อสารในองค์การ ปัจจัยสนับสนุนที่ทำให้เกษตรกรตำบลอยากร่วมงานกับองค์การ เป็นต้น นอกจากนี้ การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียว ในการวิจัยครั้งต่อไปจึงควรเพิ่มการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต หรือการประชุมกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก และมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

## รายการอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการเกษตร. (2562, 15 กรกฎาคม). *ประกาศกรมส่งเสริมการเกษตร เรื่อง รับสมัครสอบ แข่งขัน เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่ง นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรปฏิบัติการ (ทั่วไป) และนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรปฏิบัติการ (จังหวัดชายแดนภาคใต้)*.
- ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา. (2559). *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูใน โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร*.
- ณิชชา จามรโชติปรีชา และจาดุรงค์ ศรีวงษ์วรรณะ. (2560). *ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงาน ที่ดินจังหวัดอุบลราชธานี. วันที่ค้นข้อมูล 18 ธันวาคม 2564, เข้าถึงได้จาก*  
<http://www.bba.ubru.ac.th/files/researchfiles/attachment-1592388808.pdf>
- นนทิต ชุตินาถวัฒน์. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ ของสัตวแพทย์สถานพยาบาลสัตว์ ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2559). *พฤติกรรมองค์การ (Organizational Behavior) (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*.
- ปิยธิดา วงศ์พำ. (2560). *การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การและ การสื่อสารในองค์กร ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงแรม ระดับ 5 ดาวแห่งหนึ่งย่านเจริญนคร. ค้นคว้าอิสระธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ, บัณฑิต วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ*.
- พงศ์ภัก วังเร็ว. (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุม ประพฤติจังหวัดสมุทรปราการ. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, กลุ่มวิชาการจัดการ ภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- พิศโสภณ ทีฆาวงศ์. (2560). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์สาขารัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสาขารัฐศาสตร, คณะวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่*.

- พูนพงษ์ ภูนา. (2561). *คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เพ็ญภัตสรณ์ พุ่มพฤษ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัทไทยยูเนี่ยน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2550). *การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงานกระแสนใหม่ของการบริหารทรัพยากรบุคคล*. กรุงเทพฯ: แอร์บอร์นพริ้นต์.
- อนวัช ถิ่นวรากร. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาล 7 จังหวัดภาคใต้ตอนบน*. สารนิพนธ์ธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อรัญญา ออมสินสมบูรณ์. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารกรมแพทย์ทหารบก*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อนิวัดี สุวรรณศิลป์. (2559). *ผลกระทบของปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ผู้ผลิตเหล็กแผ่นเคลือบโลหะในนิคมอุตสาหกรรมเหมราชตะวันออก (มาบตาพุด)*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อมราพร เข้มขจร. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์, คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อารียา การดี. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เอกลักษณ์ ชุมภูชัย. (2561). *การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การกรณีศึกษาพนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน)*. ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- Best, J. W. (1977). *Research in Education* (3<sup>rd</sup> ed.). New Jersey: Prentice hall Inc.

- Certs, S.C. (1989). *Principles of Modern Management*. Boston: Allyn & Bacon.
- McMillan, J. H., & Schumacher, S. (2001). *Research in Education. A Conceptual Introduction* (5<sup>th</sup> ed.). Longman: Boston.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory*. New York: McGraw-Hill.
- Risla, M. K. F., & Ithrees, A. G. I. M. (2018). The impact of quality of work life on organizational commitment with special reference to department of community based corrections. *Global Journal of Management and Business Research*, 18(1), 21-29.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science*, 22(1), 46-56.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and Work Behavior* (3<sup>rd</sup> ed.). New York: McGraw - Hill.
- Walton, R. E. (1973). Quality of Working Life: What is it?. *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21.