

**ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ  
ในโรงเรียนช่างฝีมือทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย**  
**Factors Affecting Quality of Working Life of Civil Servants**  
**in MILITARY TECHNICAL TRAINING SCHOOL**  
**Royal Thai Armed Forces Headquarters**

**บทคัดย่อ**

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในโรงเรียนช่างฝีมือทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในโรงเรียนช่างฝีมือทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย 2) ศึกษาการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการในโรงเรียนช่างฝีมือทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในโรงเรียนช่างฝีมือทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการในโรงเรียนช่างฝีมือทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 400 ราย และการศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และเป็นการศึกษาเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย เลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independence Sample T-test , One-way ANOVA: F-test และวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า 1) ข้าราชการในโรงเรียนช่างฝีมือทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีอายุ 40 ปี ขึ้นไป มีระดับชั้นยศ ร้อยตรี, โท, เอก มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษาตอนต้น มีอายุราชการ ระยะเวลา 10 ปี ขึ้นไป และมีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท 2) ข้าราชการในโรงเรียนช่างฝีมือทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในโรงเรียนช่างฝีมือทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 3) ข้าราชการในโรงเรียนช่างฝีมือทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในโรงเรียนช่างฝีมือทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย การพิจารณารายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน

มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านลักษณะการบริหาร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 4) จากสมมติฐานที่ว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในโรงเรียนช่างฝีมือทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จากการศึกษาพบว่า อายุ ระดับชั้นยศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ และรายได้ต่อเดือนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในโรงเรียนช่างฝีมือทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ 0.05 5) จากสมมติฐานที่ว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในโรงเรียนช่างฝีมือทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จากการศึกษาพบว่า มีปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในโรงเรียนช่างฝีมือทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย 8 ปัจจัย ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนา ศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหาร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในโรงเรียนช่างฝีมือทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย อย่างมีนัยสำคัญ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์ของการทำนาย  $R^2 = 0.86$  คิดเป็นร้อยละ 86 และสมการพยากรณ์ตามจริงได้

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน โรงเรียนช่างฝีมือทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

## Abstract

Title	Factors Affecting Quality of Working Life of Civil Servants in Military Technical Training School Royal Thai Armed Forces Headquarters
Student's name	Pilot Officer Thattep Promson
Degree	Master of Business Administration
Academic year	2565
Advisor	Dr. Jutatip Deshyangul

Research subject Factors Affecting Quality of Working Life of Civil Servants in Military Skill Schools Royal Thai Armed Forces Headquarters Objectives: 1) to study the quality of work life Items of civil servants in the military craftsman school. Royal Thai Armed Forces Headquarters. Royal Thai Armed Forces Headquarters, and 3) to study the relationship between personal factors affecting the quality of working life of civil servants in the military craft schools. Royal Thai Armed Forces Headquarters The sample group were civil servants in the military craftsman school. Royal Thai Armed Forces Headquarters, 400 people, and this research is a quantitative research and is an exploratory research. The questionnaire was used as a tool for collecting data. Statistics used for analysis were percentage, frequency, mean, arithmetic, standard deviation, Independence Sample T-test, One-way ANOVA: F-test. and analysis of multiple regression.

The results of the study showed that Royal Thai Armed Forces Headquarters, aged 40years and over, having the rank of second lieutenant , lieutenant , major, having marital status have a degree less than or equal to lower secondary education, having an official service period of 10 years or more, and having an income of less than 10,000 baht. Royal Thai Armed Forces Headquarters have a level of opinion Factors Affecting Quality of Working Life of Civil Servants in Military Skill Schools Royal Thai Armed Forces Headquarters Overall, the level of opinion was at the highest level ( $\bar{X}$  = 4.28, SD = 0.73). 3) Civil servants in the Military Crafts School Royal Thai Armed Forces Headquarters have a level of opinion Quality of life in the work of civil servants in the military craft school Royal Thai Armed Forces Headquarters Considering each aspect, it

was found that Fair and adequate compensation There is a comment level. at the highest level ( $\bar{X} = 4.28$ ,  $SD = 0.73$ ) in terms of safe and hygienic environment The opinion level was at the highest level ( $\bar{X} = 4.30$ ,  $SD = 0.73$ ). The opinion level was at the highest level ( $\bar{X} = 4.26$ ,  $SD = 0.73$ ). and stability The level of opinions was at the highest level ( $\bar{X} = 4.29$ ,  $SD = 0.72$ ).good relationship in working together The level of opinion was at the highest level ( $\bar{X} = 4.27$ ,  $SD = 0.73$ ). The aspect of management had the opinion level at the highest level ( $\bar{X} = 4.30$ ,  $SD = 0.72$ ). between work life and personal life The level of opinion was at the highest level ( $\bar{X} = 4.28$ ,  $SD = 0.72$ ) and pride in the organization with social value. had the highest level of opinions ( $\bar{X} = 4.26$ ,  $SD = 0.74$ ) 4) From the hypothesis that different personal factors affecting the quality of working life of civil servants in the military craft school. Royal Thai Armed Forces Headquarters From the study, it was found that age, rank, marital status level of education, years of service and monthly income that affect the quality of work life of civil servants in the School of Military Craftsmanship Royal Thai Armed Forces Headquarters no difference Significantly 0.05 5) From the hypothesis that personal factors affecting the quality of working life of civil servants in the military craft school. Royal Thai Armed Forces Headquarters The study found that There were factors affecting the quality of working life of civil servants in military crafts schools. Royal Thai Armed Forces Headquarters 8 factors: fair and adequate compensation Safe and hygienic environment Opportunities for potential development progress and stability good relationship in working together aspect of management On work-life balance and personal life and the aspect of pride in an organization that has social value That affects the quality of life in the work of civil servants in the military craftsman school. Royal Thai Armed Forces Headquarters Significantly 0.05, the coefficient of prediction  $R^2 = 0.86$  , representing 86 percent and the actual forecasting equation.

Keywords: quality of work life, Military Craftsman School,  
Royal Thai Armed Forces Headquarters

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กรมยุทธการทหาร กองทัพอากาศ มีภารกิจที่ต้องรับผิดชอบในการช่วยผลักดันให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น ได้แก่ การพัฒนาความรู้และระเบียบวินัยควบคู่ไปกับการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมและอุดมการณ์ความรักชาติบ้านเมือง มีความกตัญญูต่อแผ่นดิน มีความจงรักภักดีต่อประเทศชาติต่อสถาบันพระมหากษัตริย์และต่อหน่วยงานอันจะช่วยส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถการมีสภาพแวดล้อมที่อยู่และสังคมที่ดีและการมีงานที่ดีทำทนายและมีโอกาสเติบโตปฏิบัติซึ่งทำให้เกิดความภาคภูมิใจเป็นสุข มีความพึงพอใจและได้รับการยอมรับนับถือ เนื่องจากกำลังพลและอาวุธยุทโธปกรณ์เป็นปัจจัยหลักที่สำคัญในการรบ โดยกำลังพลเป็นผู้ใช้ยุทโธปกรณ์จึงมีความสำคัญมากกว่าการพัฒนา กองทัพให้มีความเจริญก้าวหน้าและมีขีดความสามารถที่สูงขึ้นจำเป็นต้องเร่งพัฒนากำลังพลควบคู่ไปกับการพัฒนาประสิทธิภาพของยุทโธปกรณ์

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงาน เพราะมนุษย์เป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ และปัจจุบันมนุษย์ทำงานเพื่อให้ตนดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีศักดิ์ศรีไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ตามยุคสมัยนั้น ๆ รวมถึงการเห็นคุณค่าของงานและมีความพึงพอใจในงาน ดังนั้นการให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้เกิดความสุข ความมั่นคง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน มีความรู้สึกว่างานมีความสำคัญและมีคุณค่า มีความผูกพันกับงาน มีแรงจูงใจ เสียสละทุ่มเทให้กับการทำงาน ย่อมส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคลและองค์กร ทำให้องค์กรเป็นองค์กรที่มีคุณภาพและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังที่ Klatt , Murdick และ Schuster กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของพนักงาน ทำให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ลดความเครียดจากการทำงาน พนักงานมีความพึงพอใจในเรื่องของงานและชีวิตส่วนตัว และประสิทธิผลขององค์กร อันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงาน

ดังนั้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในโรงเรียนช่างฝีมือทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อให้ทราบถึงผลคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในโรงเรียนช่างฝีมือทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อเป็นแนวทางในพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการในโรงเรียนช่างฝีมือทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ให้ได้มากที่สุด

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของของข้าราชการในโรงเรียนช่างฝีมือทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

เพื่อศึกษาการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการในโรงเรียนช่างฝีมือทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในโรงเรียนช่างฝีมือทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

### สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในโรงเรียนช่างฝีมือทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในโรงเรียนช่างฝีมือทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

### ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในโรงเรียนช่างฝีมือทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา คือ ตัวแปรอิสระ ได้แก่ อายุ ระดับชั้นยศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ และรายได้ ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหาร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการในโรงเรียนช่างฝีมือทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 400 คน

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในโรงเรียนช่างฝีมือทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย
2. เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับผู้บริหารในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในโรงเรียนช่างฝีมือทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ให้สูงขึ้น
3. เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผน พัฒนากลยุทธ์ ในการพัฒนากำลังพลในโรงเรียนช่างฝีมือทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยต่อไป

### วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตเป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคมองค์กรที่ทำให้งานนั้น ประสบความสำเร็จ โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ศักยภาพแวดล้อมที่อยู่กับตัวบุคคลและสภาพแวดล้อม ทางสังคมที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ที่ตอบสนองต่อความต้องการหรือความพึงพอใจ ในการทำงาน โดยผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีประกอบด้วยเงื่อนไข 8 ประการดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair compensation) ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานต้องเพียงพอต่อการดำรงชีพ ตามมาตรฐานค่าครองชีพของสังคม โดยความยุติธรรมที่ได้รับย่อมเปรียบเทียบจากตัวบุคคลในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน

2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย (Safe and Healthy Working Condition) ผู้ที่ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เสี่ยง หรือสิ่งผลกระทบทั้งทางร่างกายและจิตใจต่อการทำงาน ควรมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เกิดการส่งเสริมสุขภาพ

3. ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน (Growth and Security) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้เพิ่มศักยภาพ หรือความสามารถของตนเองในการทำงานของเขา โดยการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่มีความท้าทายที่ต้องใช้ความรู้ ทักษะที่เพิ่มมากขึ้นในอนาคต

4. โอกาสการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) สร้างโอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกคุณค่าของตนเองที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ จนเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน/องค์กร

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration) สร้างความรู้สึกให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นคุณค่าในตนเอง ได้รับการยอมรับและความร่วมมือกันทำงานจากเพื่อนร่วมงาน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดีไม่มีการแบ่งแยกในหน่วยงาน

6. ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต้องทราบชัดเจนว่าตนเองมีสิทธิอะไรบ้าง และได้รับการคุ้มครองอะไรบ้าง โดยเกิดจากพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์กรว่า เคารพสิทธิส่วนบุคคลน้อยเพียงใด ยอมรับความคิดเห็นที่เหมือนหรือแตกต่างกันน้อยเพียงใด ตลอดจนการวางมาตรฐานที่ชัดเจนในการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total Life Space) ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรจะต้องจัดสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต ให้เกิดความสมดุลระหว่างการดำรงชีวิตทั้งในเรื่องของตนเองและครอบครัว กับการปฏิบัติงานในองค์กร รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

8. ลักษณะของงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social Relevance) ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งการผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการจ้างงาน เป็นต้น

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นิรมล กุลพญา (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจน้ำอัดลม ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 36 ปีขึ้นไป อายุงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป ระดับการศึกษานุปริญญา หรือ ปวส. ส่วนใหญ่เป็นพนักงานฝ่ายผลิต มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 16,000 บาท ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.108 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.731 เพศของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน และพบว่า อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ฝ่ายปฏิบัติงานและรายได้ต่อเดือนของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายได้ด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ศิริส ยศปัญญา (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรประจำภาควิชากายใต้คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาริบัติ ผลการศึกษาพบว่า 1) บุคลากรประจำภาควิชาคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาริบัติ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96) และระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26) 2) ด้านปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศเป็นปัจจัยส่วนบุคคลเพียงปัจจัยเดียวที่ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ส่วนอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ค่าตอบแทน และประสบการณ์ทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่เท่ากันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

รัชมงคล คำชู (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 30-40 ปี



มีสถานภาพสมรสมีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีอายุงานในองค์กรการ 10 ปีขึ้นไป มีระดับรายได้ต่อเดือน 15,001-30,000 บาท ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

อาบทิพย์ กรดศรีใหม่ (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทรับเหมาแรงงานแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (โดยรวม) และระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร (โดยรวม) อยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานบริษัทบริการรับเหมาแรงงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่มีรายได้รวมต่อเดือน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก โดยต่อทุก ๆ ด้านของความผูกพันต่อองค์กร

จุฑามาศ เสมอเชื้อ (2555, น. 3) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานครูเทศบาล กลุ่มโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ผลการวิจัย พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานครูเทศบาลกลุ่มโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้ว อยู่ในระดับมาก 7 ด้าน เรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านระเบียบ ข้อบังคับ ในการปฏิบัติงาน, ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย และด้านบูรณาการทางสังคม

กมล กฤษวงค์ และณกมล จันทร์สม (2556, น. 100) บทความวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรการวิจัย ผลการวิจัย พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไปมีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 35,000 บาท มีลักษณะของตำแหน่งอยู่ในระดับปฏิบัติ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร โดยเพศและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรแตกต่างกัน ปัจจัยการบริหารงานในองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กร ปัจจัยด้านความพึงพอใจ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ซวรัตน์ รุกขพันธุ์ (2553, น. (1) ศึกษาเรื่อง การประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองระยอง ผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความภูมิใจในองค์กร เจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน นอกนั้นอีก 7 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อม

ที่ปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพความก้าวหน้าในงาน สังคมสัมพันธ์ ลักษณะการบริหารงาน และภาวะอิสระจากงาน อยู่ในระดับปานกลาง

มยุรี แก้วประภา (2552, น. (3) อ้างอิงใน ธีรวิภา ประกอบของ, 2560) ศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ผลการศึกษาพบว่า ด้านลักษณะส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิง มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 26 - 30 ปีและ 31 - 36 ปี สถานภาพโสด จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ปฏิบัติงานในตำแหน่งสายปฏิบัติการ ได้รับอัตราค่าจ้างระหว่าง 10,001 - 15,000 บาท และมีระยะเวลาการทำงาน 1 - 3 ปี

### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในโรงเรียนช่างฝีมือทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) และเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ประชากรในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการในโรงเรียนช่างฝีมือทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากร จำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequencies) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) Independence Sample T-test และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA: F-test และทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Liner Regression Analysis)

### ผลการวิจัย

วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในโรงเรียนช่างฝีมือทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย สามารถสรุปผลการวิจัยเป็นรายข้อๆ ดังนี้

1. ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 40 ปี ขึ้นไป จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00 มีระดับชั้นยศ ร้อยตรี, โท, เอก จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 30.25 มีสถานภาพ สมรส จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 26.50 มีอายุราชการระยะเวลา 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00 และมีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 25.25

2. ผลการศึกษาในระดับความคิดเห็นต่อบัจจัยที่มีผลคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในโรงเรียนช่างฝีมือทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า ในภาพรวมและรายด้าน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

### 3. ผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย

3.1 สมมติฐานที่ 1 บัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในโรงเรียนช่างฝีมือทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการในโรงเรียนช่างฝีมือทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันจะมีระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในโรงเรียนช่างฝีมือทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ไม่แตกต่างกัน

3.2 สมมติฐานที่ 2 บัจจัยส่วนบุคคลที่มีส่งผลคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในโรงเรียนช่างฝีมือทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรในสมการ สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ประมาณร้อยละ 86 และมีตัวแปรด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหาร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในโรงเรียนช่างฝีมือทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง บัจจัยที่มีผลคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในโรงเรียนช่างฝีมือทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการวิจัยที่ตั้งไว้สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

จากสมมติฐานที่ 1 บัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในโรงเรียนช่างฝีมือทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ดังนี้

จากการศึกษาพบว่าบัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในโรงเรียนช่างฝีมือทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากบัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุ ระดับชั้นยศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันที่ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในโรงเรียนช่างฝีมือทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ดังนั้นจึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ มยุรี แก้วประภา (2552, น. (3) อ้างอิงใน ธันวีนี้ ประกอบของ, 2560) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ผลการศึกษา พบว่า

พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุ และสถานภาพที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน แต่พนักงานมหาวิทยาลัย แต่พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อัตราค่าจ้าง และอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน และการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิรมล กุลพญา (2556) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจน้ำอัดลม ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 36 ปีขึ้นไป อายุงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป ระดับการศึกษาอนุปริญญา หรือ ปวส. ส่วนใหญ่เป็นพนักงานฝ่ายผลิต มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 16,000 บาท ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.108 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.731 เพศของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

จากสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีส่งผลคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในโรงเรียนช่างฝีมือทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีส่งผลคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในโรงเรียนช่างฝีมือทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในทุกด้าน ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ 3) ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ 4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง 5) ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน 6) ด้านลักษณะการบริหาร 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และ 8) ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาบทิพย์ กรดศรีใหม่ (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทรับเหมาแรงงานแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า พนักงานบริษัทบริการรับเหมาแรงงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่มีรายได้รวมต่อเดือน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก โดยต่อทุก ๆ ด้านของความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมล กฤษวงค์ และณกมล จันทร์สม (2556, น. 100) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ผลการวิจัย พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 35,000 บาท มีลักษณะของตำแหน่งอยู่ในระดับผู้ปฏิบัติ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน of ข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร โดยเพศและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการ

ทำงานของข้าราชการกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรแตกต่างกัน ปัจจัยการบริหารงานในองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กร ปัจจัยด้านความพึงพอใจ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

### ข้อเสนอแนะ

1. จากการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในโรงเรียนช่างฝีมือทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงควรพัฒนาวางแผนการทำงานร่วมกันเพื่อเป็นการเสริมแรงหรือจูงใจให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร
2. ควรประเมินผลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสังกัดอย่างสม่ำเสมอและทำการสำรวจอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการทำงานในองค์กร เพื่อวางแผนจัดการปัญหาและปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้เหมาะสมที่นำไปสู่คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎี อุทัยรัตน์. (2543). *ถกคุณภาพ ภาค 2 (พิมพ์ครั้งที่2)*. กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพรส.
- กมล กฤษวงค์และณกมล จันทร์สม. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร*. วารสารการวิจัยทางธุรกิจและการบริหาร. 1(1), 100-112.
- จิตราพรรณ ตัณฑวัล. (2552). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานผลิตอัญมณีและเครื่องประดับของบริษัท อินท์ธร จำกัด*. การศึกษาอิสระ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จุฑามาศ เสมอเชื้อ. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลกลุ่มโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา*. การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ชวรัตน์ รุกขพันธ์. (2553). *การประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองระยอง*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- นิรมล กุลพญา. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในธุรกิจน้ำอัดลม*. ปรินญาบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการ

- คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บุญแสง ชีระภากร. (2533). การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน. จุลสาร.
- มยุรี แก้วประภา. (2552). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยแม่  
โจ้. ปัญหาพิเศษบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ, สำนักบริหารและพัฒนา  
วิชาการ, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- รัชมงคล คำชู. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อ  
องค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา (การค้นคว้า  
อิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิริส ยศปัญญา. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อ  
องค์กร ของบุคลากรประจำภาควิชาภายใต้คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี.  
(วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- สัมฤทธิ์ อุภัยพงศ์. (2548). ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
ของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์,  
มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- อาบทิพย์ กรดศรีใหม่. (2556) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพัน  
ต่อองค์กรของพนักงานงานบริษัทบริการรับเหมาแรงงานแห่งหนึ่งในเขต  
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล . มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์/กรุงเทพฯ.