

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร

สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 4

Quality Of Working Life That Affects Employee Engagement

Under The Office Of The Attorney General In The Area Of Region 4

ณิชกานต์ นิลเป้า

Nichakarn Nilpao

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 4 2) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 4 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 4 จำนวน 320 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความถี่ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบทีเทส (Independent Sample T-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Anova) และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 4 จำแนกตามปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์พบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 4 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 4 ได้ร้อยละ 65 ($R^2 = 0.650$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, บุคลากร

ABSTRACT

This research aims to 1) study the demographic factors affecting the commitment of employee under the Office of the Attorney General in Region 4, and 2) examine the quality of work life influencing the commitment of employee under the Office of the Attorney General in Region 4. The sample consisted of 320 employee working under the Office of the Attorney General in Region 4. The data collection tool was a questionnaire. The statistical methods used for data analysis included percentage, mean, frequency, standard deviation, Independent Sample T-Test, One-Way ANOVA, and Multiple Regression Analysis.

The research findings indicated that the comparison of organizational commitment levels among employee under the Office of the Attorney General in Region 4, classified by demographic factors, revealed a statistically significant difference in organizational commitment based on age at the 0.01 level. Furthermore, work life quality factors significantly influenced the organizational commitment of employee under the Office of the Attorney General in Region 4, explaining 65% of the variance ($R^2 = 0.650$) at the 0.01 level of statistical significance.

Keywords : Quality of Working Life, Commitment to The Organization, Employee

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรม คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อย อยู่ในโรงงานหรือสำนักงานและยังเชื่อว่ในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก ซึ่งคนวัยแรงงานเป็นกลุ่มคนกลุ่มใหญ่ที่สุดของโครงสร้างประชากรไทย เป็นกลุ่มคนที่กำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ จึงเป็นกลุ่มประชากรที่ภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญไม่เพียงในการพัฒนาศักยภาพ แต่รวมถึงคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย

นอกจากคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว ยังมีปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรนั้น เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร ถ้าองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง ก็จะส่งผลทำให้เกิดผลิตภาพหรือการเพิ่มผลผลิต (Productivity) มากกว่าการบริหารจัดการก็จะมีประสิทธิผลสูง และโอกาสที่จะเกิดปัญหาต่างๆ น้อยกว่า องค์กรที่บุคลากรส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

สำนักงานอัยการภาค 4 มีสถานที่ตั้งอยู่ที่จังหวัดขอนแก่น และมีเขตท้องที่ในจังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัดขอนแก่น จังหวัดนครพนม จังหวัดบึงกาฬ จังหวัดมหาสารคาม จังหวัดมุกดาหาร จังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดเลย จังหวัดสกลนคร จังหวัดหนองคาย จังหวัดหนองบัวลำภู และจังหวัดอุดรธานี (สำนักงานอัยการสูงสุด, 2563) ปัจจุบันบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการในเขตพื้นที่ภาค 4 มีการขอยกย้ายที่มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น จึงส่งผลให้ต้องมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนบุคลากรปฏิบัติงาน อยู่เสมอเป็นประจำทุกปี บุคลากรที่ย้ายเข้ามาอาจยังขาดความชำนาญ ซึ่งในบางครั้งมีบุคลากรย้ายออกไป แต่ยังไม่ได้รับการจัดสรรบุคลากรเข้ามาทดแทน จึงทำให้เกิดตำแหน่งงานว่าง และในขณะเดียวกันปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานล่าช้าและส่งผลให้ความสุขในการทำงานลดลง อาจส่งผลต่อความความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญมาก

จากความสำคัญ ความมีอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อการผูกพันของบุคลากรในองค์กร และปัญหาการเปลี่ยนแปลงงานที่เกิดขึ้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อการผูกพันของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 4 โดยหวังว่าจะนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการเสนอให้กับผู้บริหาร เพื่อร่วมมือกันค้นหาแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาวิธีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อเสริมสร้างความจงรักภักดีและความผูกพันต่อตนเองและเพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าในองค์กรให้อยู่กับองค์กรนานที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 4
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 4

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของบุคลากรสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 4
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 4

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้ทำการศึกษาเนื้อหาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 4 โดยมีกำหนดขอบเขตของการวิจัยดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรต้น ประกอบไปด้วย

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของบุคลากรสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่ภาค 4
2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรตาม ประกอบไปด้วย

1. ความผูกพันต่อองค์กร

ขอบเขตด้านประชากร

บุคลากรสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 4 มีจำนวนทั้งสิ้น 1,121 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2567 เว็บไซต์สำนักงานอัยการสูงสุด www.ago.go.th)

ขอบเขตด้านพื้นที่

สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด เขตพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 4

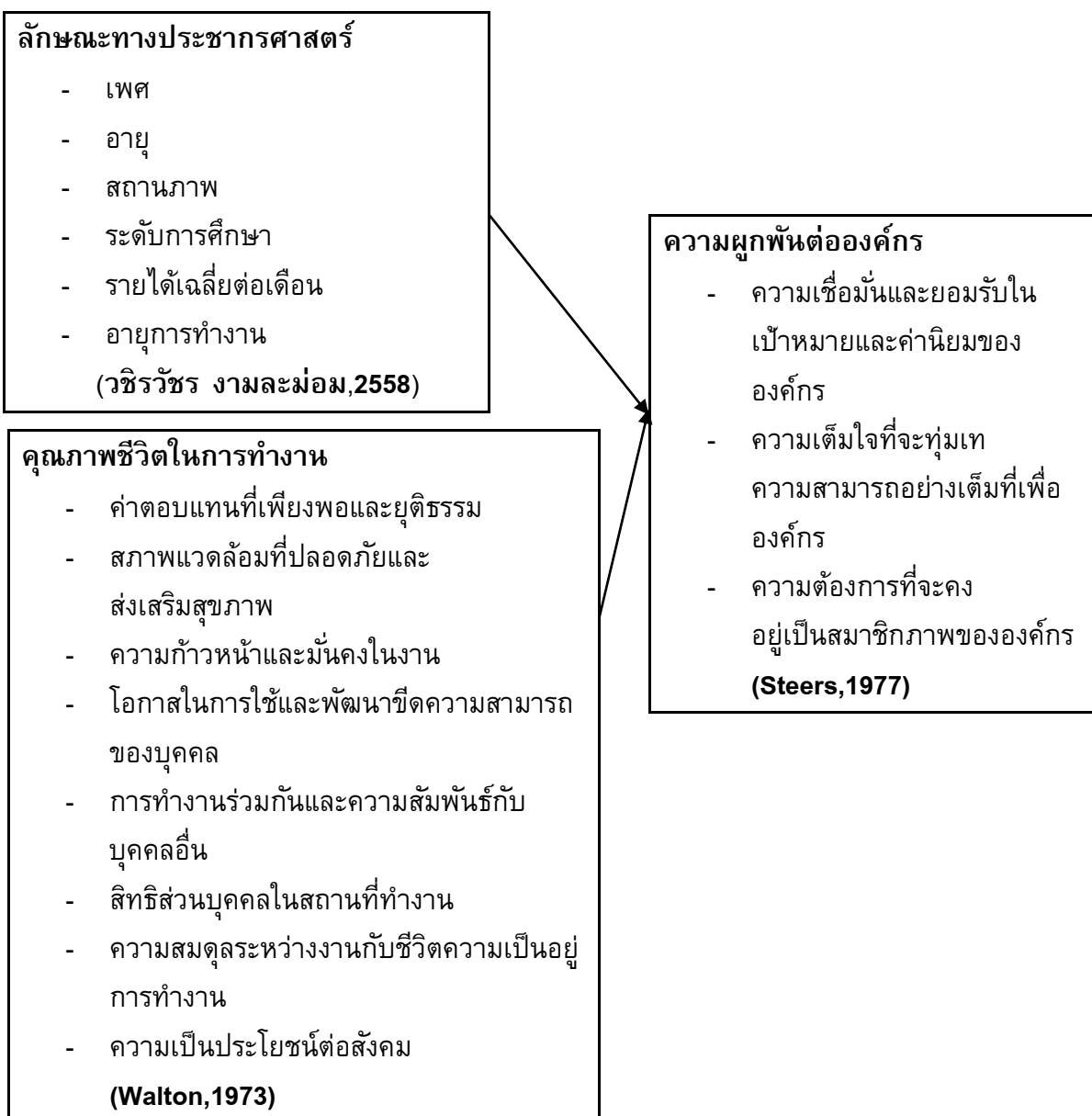
ขอบเขตด้านระยะเวลา

เก็บข้อมูลการศึกษาในช่วงเดือนตุลาคม ถึง เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2567

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (X)

ตัวแปรตาม (Y)



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 4
2. ทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 4
3. สำนักงานอัยการสูงสุด สามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการนำเสนอต่อผู้บริหาร เพื่อที่จะได้ร่วมมือกันหาแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการ

ทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร และลดจำนวนการลาออกของบุคลากร

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

วชิรวัชร งามละม่อม (2558) (อ้างถึงใน เปรมกมล หงส์ยนต์, 2562) กล่าวว่า ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ถือเป็นความหลากหลายและแตกต่าง ซึ่งเกี่ยวกับบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ลักษณะโครงสร้างของร่างกาย ความอาวุโสในการทำงาน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2558) (อ้างถึงใน ศศิพร บุญชู, 2560) กล่าวว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ประกอบด้วย อายุ เพศ รายได้ อาชีพ การศึกษา โดยถือได้ว่าเหล่านี้เป็นเกณฑ์ที่ใช้ในการจำแนกลักษณะประชากรศาสตร์ที่มีความสำคัญและสามารถวัดได้ทางสถิติของประชากร ช่วยกำหนดกลุ่มเป้าหมายทางการตลาด และยังง่ายต่อการวัดมากกว่าตัวแปรอื่น ๆ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

นฤชยา กณพันธ์และวัลลภ รัชนีตรานนท์ (2558) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กรที่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกพึงพอใจในทุก ๆ ด้านของการปฏิบัติงาน โดยรวมจะส่งผลถึงประสิทธิภาพขององค์กร ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานได้นั้น ได้แก่ การมีผลตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับเพียงพอ มีสถานที่ปฏิบัติงาน มีการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ความก้าวหน้าในตำแหน่ง และหน้าที่การงาน การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาการ มีความภูมิใจในองค์กร และความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

Walton (1973) เป็นบุคคลหนึ่งที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิต สภาพแวดล้อมของบุคคล หรือเรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบความสำเร็จและการเจริญเติบโตของสภาพทางเศรษฐกิจที่ตอบสนองความต้องการของบุคคลในการทำงาน และจะเป็นตัวชี้วัดว่าบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีข้อบ่งชี้ต่างๆ แบ่งออกเป็น 8 องค์ประกอบ คือ 1.ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2.สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3.ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ 4.โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล 5.การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 6.สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน 7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่การทำงาน 8.ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

พงศ์ภัก วังเร็ว (2559) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความสัมพันธ์ที่มีต่อองค์กรอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เต็มใจที่

จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร และความปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกในองค์กร

Steers (1977) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรู้สึกที่เต็มใจและพร้อม เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์กร และมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป นอกจากนี้ความผูกพันขององค์กรยังเป็นดัชนีที่บ่งชี้ประสิทธิภาพขององค์กรในลักษณะหนึ่ง ความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ 1. ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร 3. ความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์ (2564) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช พบว่า ผลการเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช ตัวแปรเพศระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีความแตกต่างกันทำให้มีการรับรู้ต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

ชฎาภรณ์ เพี้ยยุระ สามารถ อัยกร และชาติชัย อุดมกิจมงคล (2565) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมณานิคม จังหวัดสกลนคร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อัคราดี ชูถนอม (2565) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 พบว่า ตัวแปรปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานและด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของ ข้าราชการตำรวจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กัญญาลักษณ์ บุญส่ง ลัดดาวัลย์ สำราญ วิริยา สวัสดิ์ และโสธยา สุภาพผล (2566) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ด้าน สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้าน

การบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 4 เป็นการวิจัยในรูปแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งใช้วิธีการเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูล คือ บุคลากรสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 4 มีจำนวนทั้งสิ้น 1,121 คน ผู้วิจัยดำเนินการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างสูตรการคำนวณของ Taro Yamane (1973) ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 95 % ค่าความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5 หรือ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 295 ตัวอย่าง และเผื่อการตอบกลับที่ไม่สมบูรณ์ 5 % ผู้วิจัยจึงทำการเก็บตัวอย่างเพิ่มอีก 25 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ทั้งสิ้น 320 คน เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างแล้ว จึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) จากกลุ่มประชากร

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุการทำงาน

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 4 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ 40 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 4 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ

ซึ่งลักษณะคำถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยกำหนดค่าคะแนนคำตอบ ดังนี้ 5 คะแนน = มากที่สุด, 4 คะแนน = มาก 3 คะแนน = ปานกลาง, 2 คะแนน = น้อย, 1 คะแนน = น้อยที่สุด

3. การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

1) ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เมื่อสร้างแบบสอบถามเสร็จแล้วได้เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย ผลการตรวจสอบ พบว่า แบบสอบถามในแต่ละข้อมีค่า IOC = 1 แสดงว่า สามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

2) ความน่าเชื่อถือ (Reliability) หลังจากแบบสอบถามผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงแล้ว ผู้วิจัยจึงได้นำไปทดสอบกับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย จากนั้นนำค่าถ่วงที่มีมาตรวัดเป็นอัตราภาค (Intervals scale) มาคำนวณสัมประสิทธิ์ความน่าเชื่อถือด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach 's Alpha Coefficient) จะต้องได้ค่าดัชนีมากกว่า 0.7 ขึ้นไป จึงจะนำไปใช้ในการวิจัย ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีระดับค่า คือ 0.904 ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 4 มีค่าระดับ คือ 0.839 และด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 4 มีระดับค่า คือ 0.964 ซึ่งมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จึงสามารถนำแบบสอบถามไปใช้ได้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติในการเสนอผลงานวิจัย ดังนี้

1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์มีดังนี้

1.1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์หาค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency)

1.2 ประเมินระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 4 วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2) สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามในสมมติฐาน โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ค่า P-Value ที่ 0.05 ซึ่งข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์มี ดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 4 จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ โดยการทดสอบความแตกต่างของค่าที (T-Test) และทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) และหากมีความแตกต่างให้ใช้การเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการแบบ LSD

2.2 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 4 วิเคราะห์หาค่าถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Anylysis)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 57.5 รองลงมา คือ เพศชาย จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5 มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี มากที่สุด จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 41.9 รองลงมา คือ อายุ 31 - 40 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 31.6 และน้อยที่สุด คือ อายุ 61 ปีขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 สถานภาพส่วนใหญ่ คือ สมรส จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 59.7 รองลงมา คือ โสด จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 36.3 และน้อยที่สุด คือ อื่น ๆ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 61.3 รองลงมา คือ ปริญญาตรี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 36.9 และน้อยที่สุด คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากที่สุด คือ 40,001 - 50,000 บาท จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 รองลงมา คือ 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 26.6 และน้อยที่สุด คือ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9 อายุการทำงานส่วนใหญ่ คือ 16 - 20 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 รองลงมา คือ 6 - 10 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 และน้อยที่สุด คือ มากกว่า 25 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 4 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = .655) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = .635 และ .658) รองลงมา คือ โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = .638) สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = .682) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และ การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = .641 และ .692) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่การทำงาน ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = .652) และน้อยที่สุด คือ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = .646)

3. ความผูกพันของบุคลากรสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 4 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = .624) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = .641) รองลงมา คือ ความเต็มใจ

ที่จะหุ้มเหวความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = .606) และน้อยที่สุด คือ ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = .624)

4. ผลการทดสอบสมมุติฐาน

สมมุติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 4 พบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 4 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมุติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 4 พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 4 ได้ร้อยละ 65 ($R^2 = 0.650$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 4 สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 4 พบว่า ด้านอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 4 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ยกเว้นตัวแปร เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงานที่มีความแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบุคลากรสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 4 ที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์ (2564) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช พบว่า ผลการเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช ตัวแปรเพศ ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีความแตกต่างกันทำให้มีการรับรู้ต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 4 พบว่า ตัวแปรปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ ($Beta = 0.269$) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($Beta = 0.212$) มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($Beta = 0.175$) ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ($Beta = 0.151$) มีอิทธิพลส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสังกัด

สำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 4 ได้ร้อยละ 67.80 ($R^2 = 0.678$) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชฎาภรณ์ เพี้ยยุระ สามารถ อัยกร และชาติชัย อุดมกิจมงคล (2565) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมณานิคม จังหวัดสกลนคร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ($\beta=0.244$) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($\beta=0.215$) และด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\beta=0.214$) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\beta=0.139$) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของอัคราวดี ชูถนอม (2565) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 พบว่า ตัวแปรปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานและด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของข้าราชการตำรวจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญาลักษณ์ บุญส่ง ลัดดาวัลย์ สำราญ วิริยา สวัสดิ์ และโสธยา สุภาพผล (2566) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1) จากการวิจัยปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 4 พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นควรมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย เช่น การจัดระบบป้องกันอุบัติเหตุ การดูแลอุปกรณ์เครื่องมือให้พร้อมใช้งาน จะช่วยลดการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน รวมทั้งลดความเสี่ยงจากโรคที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น โรคกระดูก ปัญหาการมองเห็น

การมีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพช่วยลดอัตราการเจ็บป่วยและอุบัติเหตุที่อาจนำไปสู่การขาดงาน รวมถึงลดอัตราการลาออกจากงานเนื่องจากปัญหาสุขภาพ เมื่อองค์กรให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเอื้อต่อสุขภาพ บุคลากรจะรู้สึกทึ่งว่าองค์กรใส่ใจและให้ความสำคัญกับบุคลากร ซึ่งจะช่วยเพิ่มความพึงพอใจและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กร

2) ความผูกพันของบุคลากรสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 4
โดยแต่ละด้านมีข้อเสนอแนะดังนี้

1) ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี เมื่อมีการทำกิจกรรมร่วมกัน จึงควรมีการจัดกิจกรรมร่วมกัน สร้างโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการกำหนดเป้าหมายและค่านิยม หรือมีส่วนร่วมในการพัฒนาแนวทางการทำงานและเชื่อมโยงกับเป้าหมายร่วมกัน มีการให้รางวัลสำหรับบุคลากรที่ทำงานและบรรลุตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรและทำให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

2) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สามารถสร้างสรรค์ผลงานชิ้นใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้ จึงควรสนับสนุนให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นและการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ โดยไม่ต้องกลัวการถูกปฏิเสธ การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานจะช่วยให้สามารถพัฒนาทักษะของบุคลากรได้อย่างต่อเนื่อง มีความสนุกและท้าทายในการทำงาน จะช่วยเพิ่มความคิดสร้างสรรค์และความกระตือรือร้นในการทำงาน

3) ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กร พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ไม่เคยคิดย้ายจากหน่วยงานนี้ จึงควรมีการพิจารณาถึงความเหมาะสมในการจัดการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งตำแหน่งงานและความชำนาญงานของบุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นมิตร การเป็นที่ยอมรับจากองค์กรและได้รับรางวัลหรือการชื่นชมสำหรับการทำงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและมีความผูกพันกับองค์กร และไม่อยากย้ายจากหน่วยงานนี้

2. ข้อเสนอในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันของบุคลากรกับสังกัดเขตพื้นที่ต่าง ๆ ของสำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันของบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

2) ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ นอกจากคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น ความเครียดและแรงกดดันในการทำงาน วัฒนธรรมขององค์กร เป็นต้น

เพื่อจะได้นำปัจจัยเหล่านี้ไปปรับปรุงให้สอดคล้องกับการทำงาน การดูแลและรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- กัญญาลักษณ์ บุญส่ง ลัดดาวัลย์ สำราญ วิริยา สวัสดิ์ และโสธยา สุภาพล. (2566). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. พระนครศรีอยุธยา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- ชฎาภรณ์ เพี้ยยุระ สามารถ อัยกร และชาติชัย อุดมกิจมงคล. (2565). *คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมณานิคม จังหวัดสกลนคร*. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ*, 2(5), 75-96.
- นฤชยา กณพันธ์และวัลลภ รัฐจิตรานนท์. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสี่ อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี*. *วารสารสหวิทยาการวิจัย:ฉบับบัณฑิตศึกษา*, 4(1), 48-56.
- เปรมกมล หงส์ยนต์. (2562). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าผ่านทางแอปพลิเคชันออนไลน์(ลาซาด้า)ของผู้บริโภคยุคดิจิทัลในกรุงเทพ*. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสยามกรุงเทพ.
- พงศ์ภัค วังเร็ว. (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ*. (งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช*. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 47(2): 145-161
- วชิรวัชร งามละม่อม. (2558). *แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์*. สืบค้นเมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม 2567. จาก http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09blog-post_11.html.
- ศศิพร บุญชู. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อบ้านเดี่ยวของโครงการบ้านจัดสรรในพื้นที่เขตอำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี*. (วิทยานิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- สำนักงานอัยการสูงสุด. (2563, ม.ป.ป.). สำนักงานภายในสำนักงานอัยการสูงสุดภาค 4. เว็บไซต์สำนักงานภายใน. <http://www.ago.go.th/oagsite/>
- อัคราวดี ชูถนอม. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9. (งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- Steers, R., M. (1977). *Antecedent and Outcome Job Organizational Commitment*. Administrative Science Quarterly. 22 : 46-56.
- Walton, R. E. (1973). Quality of Working Life: What is it?. *Sloan Management Review*, 4(7), 20-23
- Yamane, T. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: New York: Harper & Row.