

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต

**Quality of Work Life Influencing Loyalty to the Organization of  
Excise Department Personnel**

รัตนาพร ไชยสาร

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต 2) เพื่อเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของบุคลากรกรมสรรพสามิต 3) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรกรมสรรพสามิต จำนวน 400 คน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 303 คน คิดเป็นร้อยละ 75.8 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 35,000 บาท จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 17 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 280 คน คิดเป็นร้อยละ 70 ตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 47 มีสถานภาพสมรส จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 35 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต ได้แก่ เพศ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ขณะที่อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีความความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน และคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบ

**คำสำคัญ :** คุณภาพชีวิตการทำงาน,ความจงรักภักดีต่อองค์กร

Independent Study Title	Quality of Work Life Influencing Loyalty to the Organization of Excise Department Personnel
Name-Surname	Mrs. Rattaporn Chaisarn
Major Subject	Management
Independent Study Advisor	Dr. Praphan Wongbangpo
Academic Year	2022

### **ABSTRACT**

The purposes of this research were 1) to study the quality of working life and loyalty to the organization of Excise Department personnel 2) to compare their loyalty to different organizations, according to different personal factors of Excise Department personnel. 3) to study the quality of working life that influences loyalty to the organization of Excise Department personnel.

The sample group used in the research was 400 Excise Department personnel. It was found that the majority of personnel were female, 303 people, accounting for 75.8 percent, aged between 31 - 40 years, 174 people, accounting for 43.5 percent, with an average monthly income. 30,001 - 35,000 baht, 68 people, accounting for 17 percent. Having a bachelor's degree or equivalent, 280 people, accounting for 70 percent. Job positions are civil servants, 188 people, accounting for 47 percent. Marital status, 140 people, accounting for 35 percent. The results of the study found that personal factors affecting loyalty to the organization of Excise Department personnel include gender and different levels of education. There was no difference in loyalty to the organization, while age, status, average monthly income, job position, and length of service Different people have different loyalty to the organization. And the quality of working life affects the loyalty to the organization of Excise Department personnel, including adequate and fair remuneration. Opportunity and ability development Security and advancement in work Social Integration Democracy in the organization The balance between work and personal life Consideration of benefits and responsibilities.

**Keywords:** Quality of Life, Work Value, Loyalty

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ด้วยสถานการณ์ของประเทศไทยในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงอย่างมากและรวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ทำให้วิถีชีวิตของคนในสังคมต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วย ซึ่งการพัฒนาองค์กรเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรในการบริหาร 4 ประการ คือ บุคลากร เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการองค์กรจำนวนมากยอมรับว่าบทบาทของบุคลากร มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร

บุคลากรซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ในองค์กรประสบความสำเร็จ และ กรมสรรพสามิตได้พัฒนาบุคลากรให้พร้อมรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพื่อสร้างความก้าวหน้าและ กระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานและสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพ แต่ยังคงมี

การสูญเสียอัตรากำลังนอกจากการเกษียณอายุราชการในทุกปี เช่น การลาออก โยกย้าย หรือ การเปลี่ยนสายงาน และเมื่อบุคลากรรู้สึกไม่ได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชา รู้สึกว่าตนเองไม่มีความสำคัญ ไม่เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน อาจส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างไม่เต็มใจ การ รู้สึกไม่ได้รับขวัญและกำลังใจ อาจส่งผลให้เกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย ไม่อยากทำงาน

ไม่เชื่อฟังผู้บังคับบัญชา การไม่มีความภาคภูมิใจในองค์กรก็อาจส่งผลให้บุคลากรไม่ให้ความร่วมมือใน กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร หรือแม้แต่การถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน เช่น การถูกวิจารณ์ ตำหนิ หรือการใช้ อำนาจบีบบังคับ ก็เป็นสิ่งที่ส่งผลเสียให้บุคลากรไม่มีความสุขในการทำงานเช่นกัน ซึ่งอาจสะท้อนได้ว่า บุคลากรอาจจะไม่มีความผูกพันหรือความจงรักภักดีต่อองค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการ ทำงานของบุคลากร เมื่อมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะช่วยเพิ่มความผูกพันที่บุคลากรมีต่อองค์กรได้เป็น อย่างดี ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน แต่บุคลากรกรมสรรพสามิตยังมี ข้อจำกัดของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านต่าง ๆ เช่น อัตราเงินเดือนของบุคลากรที่บรรจุใหม่ไม่เพียงพอ ต่อการดำรงชีพ การไม่ได้รับเลื่อนเงินเดือน ไม่ได้รับเลื่อนตำแหน่งทำให้รู้สึกไม่มีความก้าวหน้า ต้องการ เปลี่ยนสายงาน เป็นต้น ซึ่งอาจส่งผลถึงประสิทธิภาพ

การทำงานของบุคลากร ให้บุคลากรเกิดความตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ตามหน้าที่งานและความรับผิดชอบเพื่อภารกิจขององค์กรได้

จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความ จงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยมาใช้เป็นข้อมูลสำหรับให้ ผู้บริหารกรมสรรพสามิต นำไปใช้วางแผนการบริหารอัตรากำลัง ปรับปรุงและพัฒนาด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจของ กรมสรรพสามิต

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต
2. เพื่อเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของบุคลากรกรมสรรพสามิต
3. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต

## แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Richard E. Walton (1973, อ้างถึงใน วฐู สนวนานนท์ 2560) นักวิชาการด้านการจัดการองค์การ และเป็นนักวิชาการคนแรกที่เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยทำการศึกษาแนวทฤษฎีความเป็นมนุษย์ (Humanistic) ซึ่งมีปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ อยู่ 8 ด้าน ได้แก่

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและ
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยลักษณะและปลอดภัย
3. ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ
4. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
8. ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

ฮอย และรีย์ (Hoy & Rees, 1974 : 268-275) กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นสิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร ถ้าคนยังมีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูงมากขึ้นเท่าไรแนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กรไปก็จะน้อยลงเท่านั้น ซึ่งองค์ประกอบของความจงรักภักดี ประกอบด้วย 3 อย่าง ได้แก่

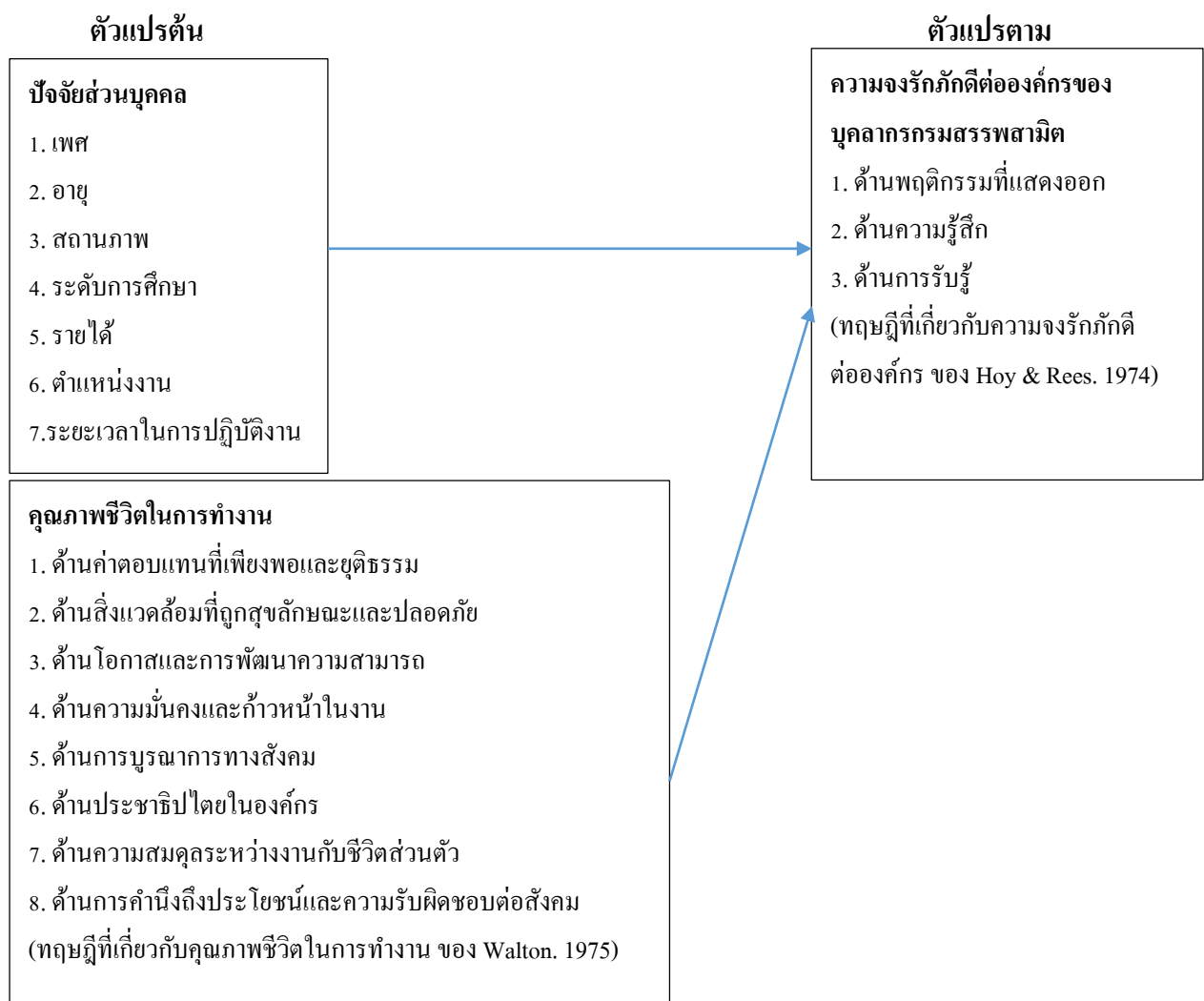
1. พฤติกรรมที่แสดงออก
2. ความรู้สึก
3. การรับรู้

มุสต่อฟา หมัดบินเฮด (2565) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง จำนวน 225 คน โดยวิธีตอบแบบสอบถาม พบว่า อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และพบว่า

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง อยู่ในระดับมากโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม รองลงมา คือ การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร สิทธิส่วนบุคคล ประชาธิปไตยในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน และน้อยที่สุด คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ปริณายพรณ ทัทพมาลี (2563) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในเครือข่ายสาสน์ ซึ่งกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรของโรงเรียนในเครือข่ายสาสน์ จำนวน 390 คน พบว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกมากที่สุด รองลงมาคือด้านความรู้สึกรักและศรัทธาต่อองค์กร ส่วนปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรที่มากที่สุดคือความมั่นคงในหน้าที่การงาน และการได้รับการยอมรับจากผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

### กรอบแนวคิดในการทำวิจัย



## สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรกรมสรรพสามิตที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีความจงรักภักดีต่อองค์กร แตกต่างกัน
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต

## วิธีดำเนินการวิจัย

**ประชากร ตัวอย่าง และกลุ่มตัวอย่าง** ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราวของกรมสรรพสามิต จำนวน 6,619 คน (กรมสรรพสามิต, 256) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 400 คน โดยใช้สูตร Yamane (1973) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเทียบสัดส่วน (Proportional Stratified Sampling) และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) โดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามโดยสมัครใจในรูปแบบของแบบสอบถามออนไลน์ผ่านแอปพลิเคชันไลน์ (Line) ของบุคลากรกรมสรรพสามิต

**เครื่องมือการวิจัย** แบบสอบถาม ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล (checklist) ตอนที่ 2-3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต โดยเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert ผู้วิจัยได้ตรวจสอบดัชนีความเที่ยงตรง ได้ค่า IOC = 1 แล้วนำไปทดสอบกับกลุ่มเป้าหมายที่คล้ายตัวอย่าง 30 ราย ได้ระดับความเชื่อมั่น 0.945 โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ตามวิธีของ Cronbach (1984, p.160) ซึ่งแสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสูง

**การวิเคราะห์ข้อมูล** ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา ดังนี้ 1) ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ และร้อยละ 2) ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 โดยใช้สถิติ T-test สำหรับตัวแปรเพศ และ F-test (One Way Analysis of Variance) สำหรับข้อมูลส่วนบุคคลอื่นๆ และทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 โดยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

## ผลการวิจัย

จากการศึกษาพบว่า พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 303 คน (ร้อยละ 75.8) มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 174 คน (ร้อยละ 43.5) มีสถานภาพโสด จำนวน 236 คน (ร้อยละ 59) มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 280 คน (ร้อยละ 70) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 – 20,000 บาท จำนวน 119 คน (ร้อยละ 29.8) มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ จำนวน 188 คน (ร้อยละ 47) และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 – 20 ปี จำนวน 172 คน (ร้อยละ 43)

**ตารางที่ 1** คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิตและความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต

	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.12	1.01	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย	3.92	0.79	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี
3. ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ	3.84	0.80	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี
4. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน	3.56	0.90	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม	4.08	0.75	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	3.70	0.75	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	4.01	0.70	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี
8. ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	4.11	0.72	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี
<b>คุณภาพชีวิตในการทำงาน</b>	<b>3.83</b>	<b>0.63</b>	<b>มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี</b>
1.ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	4.30	0.64	มีความจงรักภักดีอยู่ในระดับมากที่สุด
2.ด้านความรู้สึก	4.12	0.70	มีความจงรักภักดีอยู่ในระดับมาก
3.ด้านการรับรู้	4.02	0.71	มีความจงรักภักดีอยู่ในระดับมาก
<b>ความจงรักภักดีต่อองค์กร</b>	<b>4.14</b>	<b>0.62</b>	<b>มีความจงรักภักดีอยู่ในระดับมาก</b>

จากตาราง 1 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.63 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับดี และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11, 4.08, 4.01, 3.91, 3.84, 3.70, 3.56 และ 3.12 ตามลำดับ มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.72, 0.75, 0.70, 0.79, 0.80, 0.75, 0.90 และ 1.01 ตามลำดับ

สำหรับความจงรักภักดีต่อองค์กร พบว่าบุคลากรกรมสรรพสามิตมีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) เท่ากับ 0.62 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีความจงรักภักดีอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 รองลงมาคือด้านความรู้สึกรัก มีความจงรักภักดีอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และสุดท้ายคือด้านการรับรู้ มีความจงรักภักดีอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64, 0.70 และ 0.71 ตามลำดับ

### ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 2 การวิเคราะห์ความจงรักภักดีของจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	t/F	Sig	ผลการทดสอบ
เพศ	-0.359	0.72	ไม่แตกต่างกัน
อายุ	3.456	0.017*	แตกต่างกัน
สถานภาพ	8.858	0.000*	แตกต่างกัน
ระดับการศึกษา	0.398	0.672	ไม่แตกต่างกัน
รายได้ต่อเดือน	6.403	0.000*	แตกต่างกัน
ประเภทตำแหน่งงาน	7.462	0.000*	แตกต่างกัน
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	4.943	0.002*	ไม่แตกต่างกัน

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ความจงรักภักดีแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันของบุคลากรกรมสรรพสามิต (ตาราง 2) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ และระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ขณะที่อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD)

**ตาราง 3** การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรพยากรณ์ความจงรักภักดีของบุคลากรกรมสรรพสามิต

ตัวพยากรณ์	B	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	0.728		6.750	0.000*
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	-0.039	-0.063	-2.079	0.038*
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย	0.035	0.045	1.227	0.220
3. ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ	-0.087	-0.112	-2.279	0.023*
4. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน	0.077	0.112	2.445	0.015*
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม	0.307	0.372	8.494	0.000*
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	0.144	0.174	4.370	0.000*
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	0.139	0.157	4.677	0.000*
8. ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบ	0.270	0.313	7.374	0.000*

$$\hat{Y}_T = 0.728 - 0.039x_1 - 0.087x_3 + 0.077x_4 + 0.307x_5 + 0.144x_6 + 0.139x_7 + 0.270x_8$$

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต ตามตาราง 3 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิตสามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นต่อความจงรักภักดีได้ร้อยละ 59.2 ( $R^2 = 0.592$ ) จากสมการ  $Y_T$  สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน มี 7 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบ มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต เพิ่มขึ้น 0.077, 0.307, 0.144, 0.139 และ 0.270 ตามลำดับ ส่วนในด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัยมีค่า Sig. มากกว่า 0.05 จึงไม่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิตโดยรวมโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

## อภิปรายผลการศึกษา

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี โดยมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 30,001 - 35,000 บาท ซึ่งเป็นกลุ่มข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป และมีสถานภาพสมรส เนื่องจากเป็นบุคลากรที่ทำงานมาเป็นระยะเวลานาน มีตำแหน่ง เงินเดือนและสวัสดิการที่มั่นคง และเมื่อทำงานมาเป็นเวลานาน ทำให้เกิดความรัก ความผูกพัน ต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ จิตสำนึกต่อการมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กร

2. ผลจากการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิตส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี แสดงว่าบุคลากรกรมสรรพสามิตได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย มีโอกาสและการพัฒนาความสามารถ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน มีการบูรณาการทางสังคม มีความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร มีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และมีการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton (1975) ที่กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความสัมพันธ์กันระหว่างบุคลากรกับองค์กร

3. บุคลากรกรมสรรพสามิตส่วนใหญ่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ซึ่งคาดว่าบุคลากรรับรู้ เห็นด้วยกับนโยบายและการบริหารงานขององค์กร บุคลากรมีความเป็นมิตร ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูล ในระหว่างการปฏิบัติงาน มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา จึงรู้สึกมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กร มีความภาคภูมิใจและยินดีเสมอที่จะบอกผู้อื่นว่าเป็นบุคลากรขององค์กร รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมแสดงออกโดยการยินดีปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการทำงาน เพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ และยินดีที่จะช่วยทำงานส่วนอื่นที่นอกเหนือจากงานในความรับผิดชอบ

4. การทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต แตกต่างกัน จากการศึกษาค้นคว้าทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน คาดว่าความแตกต่างทางเพศไม่ได้เป็นเงื่อนไขในการทำงาน ทั้งเพศชายและเพศหญิงต่างมีความเท่าเทียมในสิทธิหน้าที่ โอกาสทางการทำงาน ไม่มีการเลือกปฏิบัติ สามารถแสดงออกทั้งความคิด ความสามารถได้

อายุของบุคลากรแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่างกัน จากการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ที่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี คาดว่าเป็นกลุ่มคนที่มีทักษะการทำงาน ความรู้เฉพาะทางสูง มีประสบการณ์ในการทำงานมามาก ทำให้มีวุฒิภาวะและมีความเป็นผู้นำ จึงไม่ค่อยกังวลในการเปลี่ยนงาน และหวังที่จะได้รับค่าตอบแทน เช่น เงินบำเหน็จ บำนาญ หรือระดับตำแหน่งงานที่ก้าวหน้า

สถานภาพของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน จากการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีสถานภาพสมรส คาดว่ามีภาระหน้าที่ทางครอบครัว ซึ่งต้องคำนึงถึงความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวมากกว่าสถานภาพโสด หย่าร้างหรือแยกกันอยู่

ระดับการศึกษาของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน คาดว่าบุคลากรได้รับมอบหมายงานในหน้าที่ตามระดับการศึกษา ซึ่งเป็นไปตามโครงสร้างองค์กรที่มีคุณระเบียบ ปฏิบัติงานที่ชัดเจน ถูกต้อง ยุติธรรม ทำให้บุคลากรสามารถใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน

รายได้ของบุคลากรแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่างกัน จากการศึกษาพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 30,001 – 35,000 บาท มีแนวโน้มความจงรักภักดีต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ คาดว่าบุคลากรกลุ่มนี้ได้อาจได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอกับการใช้ชีวิตแต่ละเดือน

ประเภทตำแหน่งงานของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน จากการศึกษาพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่เป็นกลุ่มข้าราชการและลูกจ้างประจำ ซึ่งมีแนวโน้มจงรักภักดีต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว คาดว่าข้าราชการและลูกจ้างประจำ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และมีทักษะในการปฏิบัติงาน มีความมั่นคงในชีวิต สามารถอยู่ทำงานได้นาน จนเกษียณอายุข้าราชการ ส่งผลให้จงรักภักดีต่อองค์กร

ระยะเวลาการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่างกัน จากการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 11-20 ปี และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีแนวโน้มจงรักภักดีต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มที่ปฏิบัติงานมาน้อยกว่า หรืออีกนัยหนึ่งคือ กลุ่มที่ปฏิบัติงานมาเป็นเวลานานมีแนวโน้มที่จะจงรักภักดีต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มที่เพิ่งเริ่มปฏิบัติงาน คาดว่าหากมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมาก มีความเต็มใจที่จะทุ่มเท พยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร เกิดความรู้สึกรักและผูกพันกับองค์กร ในขณะที่เดียวกันระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยอาจยังอยู่ในระหว่างการปรับตัว และมองหาโอกาสใหม่ ๆ ในการทำงาน

5. การทดสอบสมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต จากการศึกษาพบว่า

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรแบบผกผัน คาดว่าบุคลากรส่วนใหญ่อาจยังรู้สึกไม่พึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน ได้รับค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสมเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย หรือไม่ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอกับการใช้ชีวิต

ในแต่ละเดือน สอดคล้องกับงานวิจัยของมูสตอฟา หมัดบินเฮด (2565) พบว่าคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับที่น้อยที่สุด แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของชนัตพร เข็มหาญ (2562) พบว่าองค์กรมีการพิจารณาค่าตอบแทนที่ได้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและบุคลากรสามารถใช้ครองชีพเพื่อความอยู่รอดภายในสังคมได้

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย ไม่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรคาดว่าถึงแม้องค์กรจะมีระบบรักษาความปลอดภัยที่ดีต่อชีวิตและทรัพย์สิน มีสถานที่ทำงานที่มีความสะอาดปลอดภัย โปร่ง อากาศถ่ายเทสะดวก เอื้อต่อการปฏิบัติงานมีการจัดสรร หรือแบ่งแยกพื้นที่การปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสม แต่บุคลากรอาจมีมุมมองรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนไปจากเดิมเป็นการปรับพฤติกรรมแบบใหม่ (New Normal) โดยปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเป็นการทำงานอยู่ที่บ้าน (Work from home) จึงคลายความกังวลเรื่องสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย

ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรแบบผกผัน คาดว่าบุคลากรสามารถใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ได้รับคำชมเชยหรือรางวัลจากองค์กรเมื่อประสบความสำเร็จในงาน และองค์กรมีการสนับสนุนให้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ เช่น การศึกษาดูงาน การอบรมสัมมนา การศึกษาต่อ เป็นต้น

ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรในทิศทางเดียวกัน คาดว่าองค์กรเปิดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งกับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียม บุคลากรต่างเชื่อว่าสามารถก้าวหน้าตามสายงานในองค์กรได้ จึงคิดว่าจะทำงานอยู่ในองค์กรนี้ตลอดไปเพราะเชื่อมั่นถึงความมั่นคงขององค์กร

ด้านการบูรณาการทางสังคม มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรในทิศทางเดียวกัน คาดว่าบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนในองค์กร สามารถปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชาได้ และในองค์กรมีกิจกรรมกระชับความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรอยู่เสมอ

ด้านประชาธิปไตยในองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ในทิศทางเดียวกัน คาดว่าองค์กรมีกฎ ระเบียบ ปฏิบัติงานที่ชัดเจน ถูกต้อง ยุติธรรม ทำให้บุคลากรมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานต่อเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา หรือสามารถปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความสามารถหรือนอกเหนือจากหน้าที่ความรับผิดชอบได้

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรในทิศทางเดียวกัน คาดว่าบุคลากรสามารถบริหารจัดการเวลาในการทำงานและเวลาในชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ทำงานเสร็จในเวลางานและไม่ทำงานนอกเวลางาน และสามารถลางานเพื่อไปพักผ่อนหรือทำธุระส่วนตัวได้ตามสมควร

ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ในทิศทางเดียวกัน คาดว่าบุคลากรมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ต่อสังคมเป็นประจำ มีการจัดกิจกรรม วรรณคดีให้บุคลากรเป็นคนดี เป็นตัวอย่างที่ดี มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมที่องค์กรจัดขึ้น ด้วยความเต็มใจ

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

1. จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นกลุ่มคนที่มีอายุค่อนข้างมาก มีอายุการทำงานมาหลายปี แต่เมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลกรที่อายุใกล้เคียงกันกับที่ทำงานอยู่ในบริษัทเอกชน จะมีค่าตอบแทนที่ค่อนข้างสูงกว่ามาก แม้ในเรื่องสวัสดิการนั้นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำจะมีสวัสดิการที่ดี เช่น สามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลได้ เบิกค่าการศึกษาของบุตรได้นั้น แต่ก็ยังน้อยกว่าบริษัทเอกชนหลาย ๆ บริษัทที่ได้รับทั้งเงินเดือนและสวัสดิการที่ค่อนข้างสูง ผู้วิจัยจึงขอเสนอให้ ภาครัฐ หรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง สนับสนุน ให้ความสำคัญด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยให้แก่บุคลากรมากยิ่งขึ้น เช่น คำนึงถึงความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากร ส่งเสริมสุขภาพโดยจัดสรรพื้นที่ให้บุคลากรมีพื้นที่ออกกำลังกาย เมื่อว่างเว้นจากการทำงาน มีมุมพักผ่อนให้บุคลากรเกิดความผ่อนคลาย คลายความเมื่อยล้า ความเครียดจากการทำงาน เพื่อให้บุคลากรรู้สึกมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงาน รู้สึกว่าที่ทำงานเปรียบเสมือนบ้าน ได้มีเวลาพักผ่อน มีเวลาออกกำลังกาย ทำให้ร่างกายแข็งแรง สมองปลอดโปร่ง ซึ่งเป็นผลดีต่อตัวบุคลากรที่อาจจะชดเชยความรู้สึกที่ได้รับเงินเดือนหรือผลตอบแทนน้อยที่มีต่อองค์กร

2. ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ พบว่ามีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรแบบผกผัน ดังนั้นกรมสรรพสามิตควรพิจารณาด้าน โอกาสและการพัฒนาความสามารถของบุคลากรให้มากยิ่งขึ้น โดยการเพิ่มประสิทธิภาพ ทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนทัศนคติให้แก่บุคลากรทุกระดับตำแหน่งงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อยกระดับทักษะในการทำงานที่สูงขึ้น เพิ่มความรู้และความสามารถที่มีอยู่ของบุคลากร เช่น การจัดฝึกอบรม สัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ การให้ทุนการศึกษา หรือการมอบประกาศเกียรติคุณ/ยกย่องชมเชย ทำให้บุคลากรรู้สึกถึงความยินดี มุ่งมั่นตั้งใจทำงาน และทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพัน มีความภักดีต่อองค์กรมากยิ่งขึ้นงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ก็จะทำให้อัตราการลาออก โยกย้ายของบุคลากรลดน้อยลง และองค์กรมีบุคลากรที่มีทักษะหลากหลายและมีบุคลากรที่มีความจงรักภักดีที่ นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเพิ่มเติมและเปรียบเทียบจากกลุ่มตัวอย่างในองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความจงรักภักดีต่อองค์กรมากยิ่งขึ้นของลักษณะของการทำงานในภาครัฐและเอกชน เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัว พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร

2. ควรศึกษาเพิ่มเติมโดยการสัมภาษณ์บุคลากร ในการพิจารณาถึงกลุ่มพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว เนื่องจากเป็นกลุ่มที่ปฏิบัติงานด้วยสัญญาจ้าง ไม่ได้รับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลเหมือนข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ ซึ่งทุกตำแหน่งงานล้วนเป็นบุคลากรสำคัญในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ตลอดจนจูงใจให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาทำงานและรักษามูลค่าเหล่านั้นให้อยู่ในระบบราชการ

## บรรณานุกรม

- ชนัดพร เขี่ยมหาญ. (2562). บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณิศาภัทร ม่วงคำ. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ในทุลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ทานตะวัน คลั่งหิรัญ. (2563). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมสรรพากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ธัญธิกา แก้วแสง. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปริณาพรรณ ทัทมาลี. (2563). ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทางการศึกษา วิทยาลัยครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- มุตตอฟ้า หมัดบินเฮด. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อาเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Omugo, O. H., B. C. Onuoha, & J. O. Akhigbe (2016). Quality of Work-Life and Organizational Commitment in Public Sector Organizations in Rivers State. Master's thesis. University of Port Harcourt.