

คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน
ของพนักงานโรงงานอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในจังหวัดลพบุรี
QUALITY OF WORK LIFE AND ORGANIZATION COMMITMENT AFFECTING
STAFF'S WORK MOTIVE AT ELECTRONICS FACTORY IN LOPBURI
PROVINCE

ศุภณัฐ สรนนท์

สาขาเอกการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Suppanat Sawranan

E-mail: princezaa_guy@hotmail.com

Management Major Branch , Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อสำรวจความเห็นของพนักงานโรงงานอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในจังหวัดลพบุรีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจในการทำงาน (2) วิเคราะห์ถึงผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถาม ซึ่งได้ทำการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.941 ตัวอย่างจำนวน 200 คน เลือกจากการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง สถิติที่ใช้ประกอบสถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ โดยการทดสอบสมมติฐานที่ค่านัยสำคัญ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยเฉลี่ย เห็นด้วยค่อนข้างสูง ต่อความเห็นในประเด็นที่เกี่ยวข้อง กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงาน แต่เห็นด้วยสูงสุดในเรื่องความผูกพันที่มีต่อ

องค์กร นอกจากนี้ ในการทดสอบสมมติฐานยังพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันที่มีต่อองค์กร ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน เรียงตามลำดับ ค่าอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร,แรงจูงใจในการทำงาน

ABSTRACT

The purposes of this study were to (1) investigate staff's opinion toward Quality of work life, Organization commitment, and work motives; (2) analyze the impacts of Quality of work life and Organization commitment on work motives. The instrument for data collection was questionnaire approved by the expert. Its alpha coefficient value of reliability was 0.941. The 200 samples were randomly selected from staff of Electronic Factory in Lopburi province . The descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, as well as the inferential statistics in terms of multiple regression analysis were applied to analyze the data collected. The hypothesis testing was proved at statistically significant level of 0.05

The research findings were proved that the respondents rather highly agreed upon the opinions related to the quality of worklife and staff's work motives ,but most highly agreed to the organization commitment. Additionally, according to the hypothesis testing ,it was also proved that the quality of worklife and the organization commitment differently affected the staff's work motives respectively , regarding the effects value, at 0.05 of statistically significant level.

Key words: Quality of work life, Organization commitment, Work motives

1. บทนำ

1.1 สถานการณ์ ที่มา และปัญหาของการวิจัย

ปัจจุบันกระแสโลกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและเทคโนโลยี ทำให้องค์กรต่าง ๆ เกิดการเปลี่ยนแปลง องค์กรจะต้องคอยปรับเปลี่ยนและแสวงหากลยุทธ์ต่าง ๆ ใน

การบริหารเพื่อความอยู่รอดขององค์กรตั้งนั้นองค์กรจึงต้องมีการวางแผนกลยุทธ์และนโยบายสำหรับการบริหารจัดการจัดการองค์กรของตนภายใต้สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกให้มีความสอดคล้องกันเพื่อต่อสู้กับการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกอยู่ตลอดเวลาทั้งนี้เพื่อให้องค์กรอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าต่อไป (กนกพร กระจ่างแสง, 2560)

องค์กรแต่ละองค์กรมีความแตกต่างกันไปตามแต่ละประเภทของธุรกิจแต่ในความต่างกันนั้นคือทางออกในแก้ปัญหา “คน” ที่เป็นผู้ขับเคลื่อนองค์กรให้เจริญก้าวหน้าในทุก ๆ ด้าน องค์กรต้องให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมากเพราะบุคคลเป็นกุญแจแห่งความสำเร็จขององค์กรและยังเป็นแรงสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ (กนกพร กระจ่างแสง, 2560)

การที่จะสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายนั้นย่อมต้องสร้างมาจากการให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณบุคลากรที่มีส่วนช่วยให้ทรัพยากรบุคคลขององค์กรนำความรู้ความสามารถของตนที่มีอยู่ออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยสร้างความสุขในการทำงานและสร้างความพึงพอใจให้พนักงาน สร้างแรงจูงใจในการทำงานทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีทั้งต่อตนเองต่องานและทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรนอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องของสุขภาพจิตเกิดการพัฒนาตนเอง(ทศพร จิรกิจวิบูลย์, 2558)

ความผูกพันต่อองค์กรในงานการศึกษาวิจัยมีการกล่าวถึงแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้ข้อสรุปที่สอดคล้องกันว่า แรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง และในการศึกษาของรัศมี เอกภรณ์ (2556) พบว่าแรงจูงใจในการทำงานก็มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร หากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรและเต็มใจทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป องค์กรก็จะได้รับประโยชน์จากบุคลากรในด้านคุณภาพของผลการปฏิบัติงานและสามารถพัฒนาองค์กรด้วย (ธัญพร สุวรรณคาม, 2559)

ความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้องค์กรดำเนินงานไปตามนโยบายให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ตามวัตถุประสงค์ ผู้นำจึงควรให้ความสนใจต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเสริมสร้างให้สมาชิกในองค์กรมีความผูกพันกันมากขึ้นจากศักยภาพและความพร้อมที่มีอยู่ให้เกิดความสมัครสมานสามัคคีกันให้มากขึ้น เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวความคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนผล โดยทั่วไปที่บุคคลสนองต่อองค์กรโดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลหรือเพียงแ่งมุมเดียวเท่านั้นและการทำงานที่

มีความรู้สึกดีต่อองค์กรก็จะทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร (ศศิมาศ หอมบุญมา, 2558)

ดังนั้นเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการได้จึงต้องพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่สุดในองค์กรการวิจัยนี้จึงจะศึกษาคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กรที่ดีที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจของพนักงานซึ่งข้อมูลและผลการศึกษานี้จะนำไปใช้ให้ผู้บริหารสามารถกำหนดกลยุทธ์และนโยบายในการบริหารและมีแนวทางในการวางแผนแนวทางการปฏิบัติงานหรือวางแผนแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลที่อาจเกิดขึ้นในองค์กรเพื่อให้องค์กรได้บุคลากรที่มีคุณภาพตามที่ต้องการนอกจากนี้ยังสามารถเป็นสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อสำรวจความคิดเห็นของพนักงานโรงงานอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในจังหวัดลพบุรีที่มีต่อคุณภาพชีวิต ความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจในการทำงาน
2. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงาน

1.3 ขอบเขตของการศึกษา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษา เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา ซึ่งได้แสดงรายละเอียดไว้ ดังนี้ (1) ขอบเขตด้านประเภทการศึกษา, (2) ขอบเขตด้านประชากร, (3) ขอบเขตของตัวอย่าง, (4) ขอบเขตเนื้อหา, (5) ขอบเขตของตัวแปรที่ศึกษา, (6) ขอบเขตการใช้สถิติ

1.4 สมมุติฐานในการวิจัย

สมมุติฐานที่ 1 : คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงงานอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในจังหวัดลพบุรี

สมมุติฐานที่ 2 : ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงงานอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในจังหวัดลพบุรี

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษาในครั้งนี้ได้แก่

1. ทำให้ทราบถึงระดับความคิดเห็นของกลุ่มพนักงานโรงงานอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง ที่มีต่อเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจในการทำงาน
2. ทำให้ทราบถึงอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

ในทางปฏิบัติผลการศึกษาในเรื่องเดียว สามารถถูกนำไปใช้ในทางปฏิบัติ ดังนี้

1. ปักจี้จิตใจที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน
2. ปักจี้คำจูงใจที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน
3. นำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป
4. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรเพื่อก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

2. การทบทวนวรรณกรรม

2.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

สรุปแนวคิดจากการศึกษาแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึง ความรู้สึกความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อสภาวะความเป็นอยู่หรือความสุขของชีวิตโดยรวมซึ่งได้รับจาก ประสิทธิภาพและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สามารถตอบสนองความต้องการ ของบุคคลทั้งด้านร่างกายและ จิตใจผ่านกระบวนการที่องค์กรจัดขึ้นเพื่อสนับสนุนให้พนักงานทำงานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี โดยสิ่งต่าง ๆ ที่ เกี่ยวข้องในชีวิตการทำงานนั้นประกอบไปด้วยค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานผลประโยชน์ และบริการความก้าวหน้าในการทำงานและการมีมนุษยสัมพันธ์

2.2 ความผูกพันต่อองค์กร

สรุปแนวคิดจากการศึกษาแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่อองค์กรที่แสดงออกมาในรูปแบบพฤติกรรมทางบวกเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้ สมาชิกในองค์กร ตั้งใจปฏิบัติงานด้วยความพยายาม อย่างทุ่มเท เต็มใจเต็มความสามารถ เพื่อประโยชน์ต่อ องค์กร และบุคคลนั้นก็ย่อมหวังผลตอบแทนจากองค์กรนั้นด้วย โดยการยอมรับเป้าหมายในการปฏิบัติงาน มุ่งหวังที่จะให้องค์กรประสบความสำเร็จตามที่บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ รวมถึงการยึดถือบรรทัดฐานในการ ทำงานขององค์กรเป็นสำคัญ

2.3 แรงจูงใจในการทำงาน

สรุปแนวคิดจากการศึกษาแนวคิดแรงจูงใจในการทำงานได้ว่าแรงจูงใจในการทำงานหมายถึง ปัจจัยที่มี ความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นให้พนักงานแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำ นั้น ๆ ทำให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่น เต็มใจทำงาน ตั้งใจในการทำงานและเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน อย่างเต็มที่ เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมาย

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงาน

จากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงาน

จากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

3. ระเบียบวิธีการวิจัย

3.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

พนักงานบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในจังหวัดลพบุรีจำนวนทั้งสิ้น 200 คน

3.2 วิธีการสุ่มตัวอย่างและขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง

ได้มาจากการใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างสำเร็จรูปของ Yamane เมื่อแทนค่าตัวแปร $N = 1000$, $e = 0.07$ จะได้ค่าขนาดตัวอย่างเท่ากับ 170 คนแต่ใช้จริงที่ 200 คนเนื่องจากการสำรองไว้ในกรณีที่มีแบบสอบถามบางชุดมีการตอบไม่ครบถ้วน

3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

ครั้งนี้เป็นการวิจัยโดยการสำรวจ (Survey) ใช้แบบสอบถามในการ เก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามทางออนไลน์

3.4 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

1. ศึกษาจากตำรา เอกสาร บทความ หลักทฤษฎีหลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัยและสร้างเครื่องมือวิจัยให้ครอบคลุมจุดมุ่งหมายของการวิจัย
2. นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม
3. ปรับปรุงรูปแบบของแบบสอบถามแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย เพื่อแก้ไขปรับปรุงเพิ่มเติมเพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีประสิทธิภาพ

3.5 ลักษณะของแบบสอบถาม

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

3.6 ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามก่อนที่จะนำไปแจกกลุ่มตัวอย่างโดยแบ่งการตรวจสอบเป็น 2 ประเภท

1. การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้แก่

ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญต่อประเด็นคำถามที่จะใช้วัดความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม รวมทั้งนำเสนอ อาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความคิดเห็นที่ท่านเหล่านั้นมีต่อคำถามที่ใช้ ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามไปดำเนินการ ตรวจสอบความน่าเชื่อถือต่อไป

2. ความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาและปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทำการ ทดสอบจำนวน 30 ชุด กับกลุ่มประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อตรวจสอบว่าคำถามสามารถ สื่อความหมายตรงตามความต้องการตลอดจนมีความเหมาะสมหรือไม่มีความยากง่ายเพียงใด จากนั้นจึงมา ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีการหาสัมประสิทธิ์ครอนแบช(Cornbrash's Alfa Coefficient) ซึ่ง ค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าวจะต้องมีค่าอยู่ในช่วงระหว่าง 0.7 -1.00 จึงจะถือว่าแบบสอบถามนั้นมีความน่าเชื่อถือ

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์โดยใช้สถิติดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา

ใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ เพื่อวิเคราะห์และอธิบายถึงคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม และความคิดเห็นเบื้องต้นเกี่ยวกับ เพศ ซึ่งใช้มาตรวัดนามบัญญัติและอายุ ระดับการศึกษา รายได้ ซึ่งใช้มาตรวัดจัดอันดับ

ใช้ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อวิเคราะห์และอธิบายความคิดเห็นของตัวอย่างในเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานความผูกพันต่อองค์กรแรงจูงใจในการทำงานซึ่งใช้มาตรวัดอันดับ ซึ่งผลการศึกษา ที่ได้จะเป็นการตอบวัตถุประสงค์ที่ศึกษาไว้

2. สถิติเชิงอนุมาน

ผู้วิจัยได้นำมาใช้เพื่อการทดสอบสมมุติฐานสำหรับการตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่ตั้งไว้ว่าอิทธิพล ของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงานซึ่งวิเคราะห์ถึง ความสัมพันธ์ในรูปของการส่งผลกระทบระหว่างตัวแปรอิสระที่ใช้มาตรวัดอันดับและตัวแปรตามที่ใช้มาตรวัดอันดับ ภาคนั้นเหมือนกัน ผู้วิจัยได้เลือกใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regress on Analysis)

4. ผลการวิจัย

4.1 คุณสมบัติทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษา สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 88 มีอายุระหว่าง

ระหว่าง 31 – 40 คิดเป็นร้อยละ 39 ระดับรายได้อยู่ที่ 25,001-35,000 คิดเป็นร้อยละ 37 และเมื่อสอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 86 ส่วนที่ 2 อธิบายได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่โดยภาพรวมมีความเห็นด้วยค่อนข้างสูงต่อคุณภาพชีวิต ($\bar{x}=3.99, SD=0.607$) เมื่อพิจารณาคูณภาพชีวิตในแต่ละประเภทพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยค่อนข้างสูงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในทุกด้านโดยด้านที่มีความเห็นด้วยค่อนข้างสูงที่ 3 อันดับได้แก่ ความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน ($\bar{x}=4.13, SD=0.575$) การได้รับความรู้และประสบการณ์ที่จะทำงานได้อย่างมั่นคง ($\bar{x}=4.11, SD=0.7$) และ การมีความสุขกับการทำงานในองค์กร/หน่วยงานของท่าน ($\bar{x}=4.02, SD=0.625$) ตามลำดับ

4.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปร

4.2.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการศึกษา อธิบายได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่โดยภาพรวมมีความเห็นด้วยค่อนข้างสูงต่อคุณภาพชีวิต ($\bar{x}=3.99, SD=0.607$) เมื่อพิจารณาคูณภาพชีวิตในแต่ละประเภทพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยค่อนข้างสูงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในทุกด้านโดยด้านที่มีความเห็นด้วยค่อนข้างสูงที่ 3 อันดับได้แก่ ความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน ($\bar{x}=4.13, SD=0.575$) การได้รับความรู้และประสบการณ์ที่จะทำงานได้อย่างมั่นคง ($\bar{x}=4.11, SD=0.7$) และ การมีความสุขกับการทำงานในองค์กร/หน่วยงานของท่าน ($\bar{x}=4.02, SD=0.625$) ตามลำดับ

4.2.2 ความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษา อธิบายได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่โดยภาพรวมมีความเห็นด้วยสูงที่สุดต่อความผูกพันต่อองค์กร ($\bar{x}=4.44, SD=0.443$) เมื่อพิจารณาคูณภาพผูกพันต่อองค์กรในแต่ละประเภทพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยสูงที่สุดต่อความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้านโดยมี 3 อันดับได้แก่ ความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้องค์กร/หน่วยงานของท่านอย่างเต็มที่ ($\bar{x}=4.60, SD=0.491$) ความทุ่มเทความสามารถที่จะทำงานขององค์กร/หน่วยงานให้บรรลุเป้าหมาย ($\bar{x}=4.53, SD=0.548$) และความตั้งใจปฏิบัติงานด้วยความพยายาม เพื่อประโยชน์ต่อองค์กร ($\bar{x}=4.49, SD=0.549$) ตามลำดับยกเว้นด้านทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ($\bar{x}=4.18, SD=0.728$) ที่มีความเห็นด้วยค่อนข้างสูง

4.2.3 แรงจูงใจในการทำงาน

ผลการศึกษา อธิบายได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่โดยภาพรวมมีความเห็นด้วยค่อนข้างสูงต่อ

แรงจูงใจในการทำงาน ($\bar{x}=4.20$,SD=0.507) โดยด้านที่สูงที่สุด 3 อันดับได้แก่ ความมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จในงาน ($\bar{x}=4.52$,SD=0.54) ,ความมั่นคง,ความยั่งยืนของอาชีพการงานรวมถึงมีความมั่นคงขององค์กร ($\bar{x}=4.34$,SD=0.823) และ การยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x}=4.31$,SD=0.696) ตามลำดับ

4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ผลการศึกษา อธิบายได้ว่า โดยภาพรวมตัวแปรอิทธิพลทั้งสองตัวรวมกันจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานคิดเป็นร้อยละ 53 ($R^2 =0.53$) อย่างมีนัยยะสำคัญโดยที่ตัวแปรอิทธิพลทั้งสองตัวเป็นอิสระต่อกัน ($F=112.94$, $P \leq 0.05$) ทางสถิติที่ระดับ 0.05

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาแยกเป็นตัวแปรอิทธิพลแต่ละตัวยังพบอีกว่า ตัวแปรอิทธิพลแต่ละตัวส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยพิจารณาจากค่า P-Value (Sig) ของแต่ละตัวแปรพบว่ามีค่าต่ำกว่า 0.05 ในขณะที่เดียวกันยังพบว่า ตัวแปรอิทธิพลแต่ละตัวส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน กล่าวคือตัวแปรอิทธิพลด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด ($\beta=0.54$) ตามด้วยตัวแปรอิทธิพลความผูกพันต่อองค์กร ($\beta=0.27$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาข้างต้นมีความสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

สมมุติฐานที่ 1 : คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อแรงจูงใจใน การทำงานของพนักงานโรงงาน อิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในจังหวัดลพบุรี

ผลสรุป คือ เป็นการยอมรับสมมุติฐานที่ 1

สมมุติฐานที่ 2 : ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของ พนักงานโรงงาน อิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในจังหวัดลพบุรี

ผลสรุป คือ เป็นการยอมรับสมมุติฐานที่ 2

5. บทสรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 บทสรุป

5.1.1 สรุปผลข้อมูลประชากรศาสตร์

ผลการศึกษาข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระดับ

รายได้ สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงโดยมีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี ในขณะที่ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และรายได้อยู่ในช่วง 25,001-35,000 บาท

5.1.2 สรุปผลข้อมูลตามวัตถุประสงค์

สรุปผลข้อมูลตามวัตถุประสงค์ผลการศึกษที่สรุปตามวัตถุประสงค์ ได้แก่

1. ผลสรุปความคิดเห็นที่ต้องการสำรวจต่อเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นในระดับที่เห็นด้วยค่อนข้างสูง และต่อเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่เห็นด้วยสูงที่สุด

2. ผลสรุปการศึกษาที่ต้องการวิเคราะห์ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน จากการศึกษาพบว่า ส่งผล และผลการศึกษาดังกล่าวยังเป็นการสอดคล้องกับสมมติฐานที่เสนอไว้อีกด้วย

5.2 การอภิปราย

การอภิปรายในเรื่องนี้เป็นการอภิปรายผลการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยอภิปรายเป็นลำดับต่อไปนี้

5.2.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

ผลการศึกษาที่พบว่าค่า P-Value (Sig) ของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานนั้น ≤ 0.05 มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Sharma (1988) ที่อธิบายว่า คุณภาพชีวิตก่อให้เกิด แรงบันดาลใจในการทำสิ่งที่ดี และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ทศพร จิรภักดิ์ (2558) ที่อธิบายว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ความสอดคล้องดังกล่าวสามารถอธิบายได้ในการศึกษาครั้งนี้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

5.2.2 ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

ผลการศึกษาที่พบว่าค่า P-Value (Sig) ของความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานนั้น ≤ 0.05 มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Porter and Smith (1998) ที่อธิบายว่าความผูกพันต่อองค์กรมีคุณลักษณะ คือมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับงาน มีความพยายามปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและสอดคล้องกับผลการศึกษาของศศิมาศ หอมบุญมา (2558) ที่อธิบายว่าความผูกพันต่อองค์กร คือความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่อองค์กรส่งผลให้สมาชิกในองค์กร ตั้งใจปฏิบัติงานด้วยความพยายาม ความสอดคล้องดังกล่าวสามารถอธิบายได้ในการศึกษาครั้งนี้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

5.3 ข้อเสนอแนะในการนำผลไปใช้

1. การที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานนั้นจะต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

2. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีประเด็นที่ธุรกิจหรือองค์กรต้องนำมาพิจารณา 3 อันดับแรก ได้แก่ ความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน, ความรู้และประสบการณ์ที่จะทำงานได้อย่างมั่นคง, ความสุขกับการทำงานในองค์กร

3. ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร มีประเด็นที่ธุรกิจหรือองค์กรต้องนำมาพิจารณา 3 อันดับแรก ได้แก่ ความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้องค์กร/หน่วยงานอย่างเต็มที่, ความทุ่มเทความสามารถที่จะทำงานขององค์กร, ความตั้งใจปฏิบัติงานด้วยความพยายาม เพื่อประโยชน์ต่อองค์กร

4. แรงจูงใจในการทำงาน มีประเด็นที่ธุรกิจต้องให้ความสนใจใน 3 อันดับแรก ได้แก่ ความมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จในงาน, ความมั่นคง/ความยั่งยืนของอาชีพการงานรวมถึงมีความมั่นคงขององค์กร, การยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน

5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

ผู้วิจัยได้เสนอประเด็นที่ควรจะมีการนำไปศึกษาต่อในโอกาสต่อไป ดังนี้คือ

1. ผู้วิจัยสำหรับโอกาสต่อไป ควรศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ เพื่อขยายผลการศึกษากว้างขวางมากขึ้น เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบเพื่อให้ได้ความรู้ในมุมมองที่กว้างขวางเพิ่มขึ้นซึ่งจะได้สรุปเป็นภาพรวมของประชากรในระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และแรงจูงใจในการทำงานต่างๆ ได้ชัดเจนเพิ่มมากขึ้น และประชากรกลุ่มใหญ่ มีความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน อย่างไร

2. ผู้วิจัยครั้งต่อไปควรพิจารณาเทคนิคในการวิจัยประเภทอื่น เช่น การใช้เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพร่วมด้วยเพื่อประโยชน์ต่อไปนี้ได้แก่ (1) เพื่อต้องการความแม่นยำของผลที่ได้รับไม่ว่าผลที่ได้รับจะสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่มีมาก่อนหน้านั้น (2) เพื่อค้นหาเหตุในเชิงลึกถึงเหตุผลที่ผลการศึกษบางประเด็นไม่สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยก่อนหน้านั้น (3) ผู้วิจัยครั้งต่อไปอาจเลือกใช้สถิติอื่นๆ ที่ทำให้ผลการศึกษามีความชัดเจนมากขึ้น

6. ภาพประกอบ และ ตาราง

6.1 ตารางที่ 1

แนวคิดและทฤษฎีที่นำมาศึกษา

แนวคิดและทฤษฎี	ที่มาของแนวคิดและทฤษฎี
1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน	1.1 Delamotte & Takezawa, 1984 1.2 Sharma, 1988 1.3 Werther & Davis, 1993 1.4 Guest, 1992 1.5 Robbins, 1991 1.6 Shrovan, 1982 1.7 Umstot, 1984 1.8 House & Cumming, 1985 1.9 Childers & Rao, 1992
2. ความผูกพันต่อองค์กร	2.1 Becker, 1960 2.2 Marsh and Manari, 1977 2.3 Newstrom and Davis, 1993 2.4 Brewer and Lok, 1995 2.5 Allen & Meyer, 1990 2.6 Spector, 1997 2.7 Lgbaria and Parasuraman, 1994 2.8 Porter and Smith, 1998 2.9 Etzioni, 1999 2.10 Sheldon, 1971 2.11 Northcraft and Neale, 1990 2.12 Buchanan, 1974 2.13 Angle and Perry, 1981 2.14 Steers, 1977 2.15 Chatman, 1991
3. แรงจูงใจในการทำงาน	3.1 Dubrin & Ireland, 1993 3.2 Newstrom, 2007 3.3 ธนัญพร สุวรรณคาม, 2559

ตารางที่ 1 (ต่อ)

แนวคิดและทฤษฎีที่นำมาศึกษา

แนวคิดและทฤษฎี	ที่มาของแนวคิดและทฤษฎี
3. แรงจูงใจในการทำงาน	3.4 McClelland, 1961 3.5 Herzberg, 1959 3.6 Vroom, 1964 3.7 Alderfer, 1976 3.8 ประเสริฐ อุไร, 2559

6.2 ตารางที่ 2

ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ผลงานที่วิจัยที่เกี่ยวข้อง	ที่มาของผลงานวิจัย
1. อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน	1.1 ณัฐธยาน์ น้อยคำลือ, 2557 1.2 หทัยภัทร สาธิพาด้าน, 2559 1.3 ทศพร จิรกีจวิบูลย์, 2558 1.4 ณิชากร กองแสง, 2559 1.5 นิยม จับใจสุข, 2557
2. อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน	2.1 อนันต์ธนา สามพุ่มพวง, 2558 2.2 ดวงพร โพธิ์สร, 2558 2.3 พัชรินทร์ ศิริเมฆ, 2560 2.4 รัฐพล นิธินันท์กุลภัทร, 2559 2.5 นิวัตต์ จุลจาเริญทรัพย์, 2562

7.เอกสารอ้างอิง

- ฐาปนี สังขวิจิตร.(2563) .ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 25 .วิทยานิพนธ์ คณะบริหารธุรกิจ ,มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ณัฐธยาน์ น้อยคำลือ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการครู ในโรงเรียนกลุ่มปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 .วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณิชากร กองแสง.(2559).ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร .วิทยานิพนธ์สาขารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- ณิศาภัทร ม่วงคำ.(2559).คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิมิราเคิลออฟไลฟ์ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี.สารนิพนธ์ ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยเกริก.
- ณิศาภัทร ม่วงคำ.(2559).คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่ อาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิมิราเคิลออฟไลฟ์ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี.สารนิพนธ์ ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัย เกริก.
- ดวงพร โพธิ์สร.(2558) .แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา.วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์ ,มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทศพร จิริกิจวิบูลย์.(2558).การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดี ที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจต่อพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี.วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- เทียนศรี บางม่วงงาม.(2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร .สารนิพนธ์ ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ธัญพร สุวรรณคาม.(2559). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ ส่ ง ผล ต่ อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง .วิทยานิพนธ์ ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นันทา โสรรัตน์.(2558). การศึกษาด้านแรงจูงใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และ ความ

ขัดแย้งระหว่างบุคคลส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน บริษัทเอกชนในเขต
กรุงเทพมหานคร .วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

นิตยา บ้านโก.(2558). ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี
กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม .วิทยานิพนธ์,มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ประดิษฐ์พงษ์ สร้อยเพชร.(2557).ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโทรคมนาคมและเทคโนโลยี
สารสนเทศแห่งหนึ่งส่วนงานวิศวกรรมที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร .วิทยานิพนธ์
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเนชั่น.ประเสริฐ

อุไร.(2559).แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณศึกษา บริษัท เอจี ซี ออโตโมทีฟ (ประเทศ
ไทย) จำกัด .สารนิพนธ์ ศิลปะศาสตร์มหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยเกริก.

พัชรินทร์ กลายสุวรรณ.(2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด.
วิทยานิพนธ์ .รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต ,มหาวิทยาลัยบูรพา.

พัชรินทร์ ศิริเมฆ.(2560). ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 .วิทยานิพนธ์ .รัฐประศาสนศาสตร์
มหาบัณฑิต ,มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

รัฐพล นิธินันท์กุลภัทร. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์. วิทยานิพนธ์ ปริญญา
มหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

รัตนาภรณ์ บุญมี.(2558).คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี. งาน นิพนธ์
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต ,มหาวิทยาลัยบูรพา.

วรเทพ เวียงแก.(2558). คุณภาพชีวิตของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตอีสาน.
สังคมศาสตร์มหาบัณฑิต ,มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

วาริณี โพธิราช. (2558) .คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราช วิทยาลัย .
วิทยานิพนธ์ สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศศิมาศ หอมบุญมา.(2558). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู
โรงเรียนกลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.
วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยบูรพา.

อนันต์ธนา สามพุ่มพวง.(2558) .แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัด สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์,มหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศิลปากร.