



ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
กรณีศึกษา : สถานประกอบการ ในจังหวัดนครปฐม

**The Relationship between Quality of Work Life and Employee's
Organizational Commitment**

Case Study: Corporation in Nakhon Pathom Province

สุชน ทิพย์ทิพากร¹, และประสพชัย พสุนนท์²
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
Email add : suchon@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการแห่งหนึ่ง ในจังหวัดนครปฐม โดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากพนักงานในสถานประกอบการดังกล่าว ทั้งสิ้นจำนวน 165 ราย ผลวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา 2) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และ 3) ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ปัจจัยทั้ง 3 ด้านมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ส่วนปัจจัยด้านรายได้และผลตอบแทนของพนักงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่งาน เป็นปัจจัยไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

The objective of this study is to investigate the levels of quality of work life and organizational commitment, and to investigate the relationship between quality of work life and employee's organizational commitment in a corporation in Nakhon Pathom Province. The data gathered from the replied questionnaires by the 165 employees of the company



indicate that the 3 factors of 1) relationship between coworkers, supervisors, and subordinates, 2) characteristics of works, and 3) work environment and atmosphere have positive influence with employee's organizational commitment. The factors of employee's revenue and compensation and work advancement, however, have no significant influence with employee's organizational commitment.

Keywords : quality of work life, organizational commitment

บทนำ

งานเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญต่อชีวิต การทำงานนับได้ว่าเป็นการสร้างคุณค่าทั้งในด้านปัจเจกชนและสังคมโดยรวม ผลในการทำงานของแต่ละบุคคลจะก่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อสังคมโดยรวมอย่างไม่คาดคิด (Wealth of Nations อ้างถึงใน Agnar Sandmo, 2014) ดังนั้นการทำงานที่ตนเองมีความพึงพอใจในสภาพการทำงานที่ดีโดยได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม รวมทั้งการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่ถูกรัฐบาลให้ความสำคัญ โดยเป็นนโยบายที่อยู่ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ที่มุ่งเน้นความเชื่อมโยงกันระหว่างทุน 6 ทุน ได้แก่ ทุนธรรมชาติ ทุนกายภาพ ทุนสังคม ทุนมนุษย์ ทุนการเงิน และทุนวัฒนธรรม โดยในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานได้มุ่งเน้นให้คนทำงานในประเทศไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต, 2556)

ในอดีตพนักงานถูกมองเป็นเพียงปัจจัยการผลิตหรือให้ความสำคัญเป็นเพียงแค่แรงงานหรือกำลังคนเท่านั้น (การจัดการทรัพยากรมนุษย์, 2557) แต่ในปัจจุบันผู้ประกอบการก็ได้ให้ความสำคัญและความสำคัญของพนักงานที่ทำงานให้แก่องค์กรมากขึ้นโดยให้ความสำคัญในฐานะเป็นทรัพยากรมนุษย์ โดยมีการคำนึงถึงสภาพความเป็นอยู่ของพนักงาน สภาพการทำงาน ตั้งแต่การรับสมัครและคัดเลือกพนักงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสม มีการฝึกอบรมให้ความรู้สร้างความชำนาญและทักษะในการทำงานแก่พนักงาน การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การให้แรงจูงใจในการทำงานอย่างเหมาะสมทั้งในด้านที่เป็นวัตถุและไม่ใช่วัตถุ ทั้งนี้เพื่อสร้างความผูกพันในการทำงานและต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้สามารถลดการลาออกของพนักงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นทุนทั้งในด้านการสรรหา การฝึกอบรม รวมทั้งประสิทธิภาพที่ลดต่ำลงหากพนักงานขาดความผูกพันในการทำงานและต่อองค์กร

การทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) จะส่งผลให้พนักงานจะใส่ใจในการทำงานโดยไม่ต้องให้มีใครมาบังคับ ทำด้วยความเต็มใจด้วยคุณภาพงานที่ดี รวมถึงการไม่คิดจะย้ายงานหรือลาออกจากองค์กร (Business Law & Human Resources, 2012) โดยวิธีที่จะสร้าง



ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้แก่ การปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน การปรับเวลาการทำงานให้สมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว การให้โอกาสพนักงานได้แสดงความคิดเห็น การมอบหมายงานท้าทายความสามารถ การให้สิ่งจูงใจที่เหมาะสม รวมถึงโอกาสในความก้าวหน้าในงาน และสร้างความภาคภูมิใจในองค์กรที่ได้ทำงานอยู่

จังหวัดนครปฐมเป็นจังหวัดที่มีความเจริญทางเศรษฐกิจอย่างมาก และมีการขยายตัวทางอุตสาหกรรมอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากเป็นเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร มีการประกอบกิจการหลากหลายประเภทปะปนกันไม่ได้กระจุกอยู่ในอุตสาหกรรมใดเป็นพิเศษ (บรรยายสรุปจังหวัดนครปฐม, 2555) อุตสาหกรรมที่มีสัดส่วนการลงทุนมากที่สุด คืออุตสาหกรรมบริการ รองลงมาได้แก่ อุตสาหกรรมอาหาร และเครื่องดื่มน้ำ สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม อุตสาหกรรมเคมีและพลาสติก ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญในการพัฒนาได้แก่ การพัฒนาด้านการผลิตที่เครื่องจักรเก่าล้าสมัย เทคโนโลยียังไม่ได้นำมาใช้เท่าที่ควร เนื่องจากผู้ประกอบการขาดเงินลงทุนและขาดแรงงานฝีมือเฉพาะด้าน ด้วยเหตุดังกล่าวผู้วิจัยจึงเห็นว่า จังหวัดนครปฐมเป็นพื้นที่หนึ่งที่เหมาะสมในการศึกษาด้านความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินกิจการของผู้ประกอบการโดยรวม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานในสถานประกอบการ ในจังหวัดนครปฐม
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการ ในจังหวัดนครปฐม
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการ ในจังหวัดนครปฐม

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดด้านคุณภาพชีวิต

สำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (2554) ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิต ว่าหมายถึง ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งครอบคลุมคุณภาพชีวิตต่างๆ 5 ด้าน คือ

1. คุณภาพชีวิตด้านการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจที่บุคคลมีต่องานที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน มีความสุขในการทำงานนั้น มีความมั่นคง มีความก้าวหน้า มีรายได้เพียงพอ มีความปลอดภัยในการทำงาน และมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน



2. คุณภาพชีวิตด้านครอบครัว หมายถึง การรับรู้ภาวะความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลในครอบครัว มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของคนในครอบครัว มีการปรึกษาหารือและแก้ไขปัญหาร่วมกัน คุณลักษณะของครอบครัวที่ช่วยเหลือตนเองไม่ได้ เช่น เจ็บป่วย การได้อยู่พร้อมหน้ากันของสมาชิกในครอบครัวในโอกาสสำคัญต่างๆ

3. คุณภาพชีวิตด้านสุขภาพและความเครียด หมายถึง อาการทางด้านร่างกายและจิตใจที่แสดงออกถึงภาวะของสุขภาพทางกายเช่นการเจ็บป่วย และระดับความเครียดของจิตใจ

4. คุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อม หมายถึง ความรู้สึกทางกายและจิตใจที่เป็นผลเกิดจากสภาพแวดล้อมและมลภาวะต่างๆในบริเวณบ้าน ปัญหาการจราจร ปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนบ้าน

5. คุณภาพชีวิตด้านความเป็นอยู่ประจำวัน หมายถึง ความพึงพอใจต่อการได้รับการบริการที่ดีจากภาครัฐในด้านต่างๆ รวมทั้งความพึงพอใจในด้านราคาของสินค้าอุปโภคบริโภคที่จำเป็น และค่าใช้จ่ายสาธารณูปโภคที่ใช้อยู่ในชีวิตประจำวัน

แนวคิดด้านค่าจ้างแรงงาน

ธงชัย สันติวงศ์ (2546) ได้ให้ความหมายของ ค่าจ้าง เงินเดือน ว่าเป็นรางวัลตอบแทนที่ทางหน่วยงานจ่ายให้แก่พนักงานในองค์กรเพื่อตอบแทนในการงานที่พนักงานได้ทำให้ ค่าจ้างเป็นต้นทุนที่สำคัญอย่างหนึ่งของการดำเนินธุรกิจ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร นอกจากความหมายในด้านผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินสำหรับการใช้สอยของพนักงานแล้ว ค่าจ้างยังมีผลทางจิตวิทยา และยังเป็นเครื่องแสดงถึงฐานะและการยอมรับทั้งภายในและภายนอกขององค์กรอีกด้วย โดยพนักงานมักจะพยายามเปรียบเทียบสิ่งที่ตนเองได้อุทิศให้กับงานกับจำนวนเงินค่าจ้างที่ตนเองได้รับ รวมทั้งเปรียบเทียบกับค่าจ้างของพนักงานคนอื่นที่ได้รับในการทำงานในส่วนอื่นด้วย การได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรมและเหมาะสมเป็นสิ่งที่พนักงานส่วนใหญ่ต้องการ ทั้งในความเป็นธรรมในด้านความคุ้มค่า ความเหมาะสมต่อสิ่งที่ตนได้ทำให้กับงาน ความเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่นด้วย

ทฤษฎีความเป็นธรรม (Equity Theory) ได้กล่าวถึงกระบวนการของความยุติธรรมและการจัดสรรผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม (Greenberg 1987a) โดยได้เน้นถึงผลของการจัดสรรให้รางวัลว่า คนในองค์กรอาจจะมีการตอบสนองที่แตกต่างกันไปในความไม่ยุติธรรมที่เกิดขึ้นอย่างเดียวกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเชื่อของแต่ละคนที่มีต่อความไม่ยุติธรรมนั้น

Folger & Konovsky (1989) ได้ศึกษาถึงผลของการตอบสนองต่อการปรับขึ้นค่าจ้างให้แก่



พนักงานว่า ความยุติธรรมของการจัดสรร (Distributive Justice) มีผลตอบสนองในการสร้างความพึงพอใจให้แก่พนักงานมากกว่าความยุติธรรมตามกระบวนการ (Procedural Justice) ในขณะที่ความยุติธรรมตามกระบวนการส่งผลกระทบต่อทัศนคติของพนักงานได้อย่างมากกว่าความยุติธรรมของการจัดสรร

Taylor (1911, อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544: 240) ได้กล่าวถึงเงินว่า เป็นการให้ผลตอบแทนที่จูงใจให้คนปฏิบัติงาน ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินจะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับผลของการทำงาน

แนวคิดด้านแรงจูงใจ

Clayton Alderfer (1969, อ้างถึงใน สมิหรา จิตตลดากร, 2546: 120-121) ได้เสนอทฤษฎี ERG ซึ่งกล่าวถึงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ โดย Alderfer ได้ปรับลดลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ลงเหลือเป็น 3 ระดับคือ 1) ความต้องการการมีชีวิตอยู่ (Existence Needs) โดยรวมความต้องการทางกายภาพและความมั่นคงปลอดภัยเข้าด้วยกัน 2) ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) เป็นความต้องการทางสังคม โดยรวมความต้องการความรัก ความต้องการความเป็นเจ้าของ และความต้องการได้รับความนิยมนกย่องนับถือเข้าด้วยกัน และ 3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุด โดยรวมความต้องการได้รับความนิยมนกย่องนับถือและความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตเข้าด้วยกัน

แนวคิดด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) (1959, อ้างถึงใน วิเชียร วิทยอุดม, 2550: 188-189) กล่าวถึงทฤษฎีการจูงใจโดยใช้ปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงานกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในงาน โดยในขั้นตอนแรก ผู้บริหารต้องดูแลให้ปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยอนามัย ให้ไม่มีข้อบกพร่อง ขึ้นต่อไปคือการให้โอกาสแก่บุคคลได้รับปัจจัยจูงใจ เช่นการยกย่องในความสำเร็จ โดยปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยอนามัยไม่สามารถกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจได้ แต่สามารถก่อให้เกิด ความไม่พึงพอใจในงานได้ ดังนี้

ปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงาน (Unsatisfiers Factors) เป็นปัจจัยภายนอกของงาน เป็นปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยอนามัย (Maintenance or Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่สร้างความไม่พอใจในงานที่ทำ ซึ่งหากพนักงานไม่ได้รับการตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ จะเกิดความไม่พึงพอใจและไม่มีความสุขในการทำงาน โดยมี 10 ปัจจัย ได้แก่ 1.1) นโยบายและการบริหารของบริษัท 1.2) เทคนิคการควบคุมดูแล 1.3) ความ



สัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 1.4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 1.5) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา 1.6) เงินเดือน 1.7) ความมั่นคงในงาน 1.8) ชีวิตส่วนตัว 1.9) สภาพการทำงาน และ 1.10) สถานภาพ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในงาน (Satisfiers Factors) เป็นปัจจัยภายในของงาน เป็นปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ซึ่งจะกระตุ้นให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ทำให้พนักงานใช้ความสามารถ ความพยายามทำให้เกิดผลสำเร็จด้วยความพึงพอใจ มี 6 อย่างคือ 2.1) ความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน 2.2) การได้รับการยอมรับนับถือ 2.3) ความก้าวหน้าในการทำงาน 2.4) ลักษณะของงาน 2.5) ความเป็นไปได้ของความก้าวหน้าส่วนบุคคล และ 2.6) ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

แนวคิดด้านความผูกพันต่อองค์กร

Meyer and Allen (1984). ได้กล่าวถึงความแตกต่างของความผูกพัน 3 รูปแบบ คือ 1. ความผูกพันทางด้านจิตใจ (Affective Commitment) เป็นความรู้สึกผูกพันทางด้านจิตใจ แสดงถึงความมีตัวตน มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร 2. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่ตระหนักถึงความสัมพันธ์อันยาวนานที่อยู่ในองค์กร เป็นการรับรู้ถึงต้นทุนที่เกิดขึ้นหากต้องลาออกจากองค์กรไป และ 3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) เป็นการสะท้อนถึงการรับรู้พันธะสัญญาผูกมัดต่อองค์กร เป็นความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกนี้เกิดจากการจำใจต้องอยู่กับองค์กร เพราะพันธะสัญญาผูกพันบังคับ

Porter and others (1974, อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544: 45-46) ได้ให้ความหมายของความผูกพันของบุคคลต่อองค์กรไว้ 3 ลักษณะ ได้แก่ 1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร 2. มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร และ 3. มีความเชื่อและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร โดยประสิทธิภาพของความผูกพันและความมั่นคงของสมาชิกในองค์กรจะเป็นสิ่งที่ยังชี้นำถึงความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะแตกต่างกันไปแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ เช่น ธรรมชาติของบุคคล ธรรมชาติของกลุ่ม ธรรมชาติขององค์กร และ ธรรมชาติของการทำงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วราภา ศรีสันติโรจน์. (2548) ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง” พบว่าคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุของพนักงาน อายุการทำงาน และระดับการศึกษาไม่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม แต่คุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความผูกพันในงาน ได้แก่

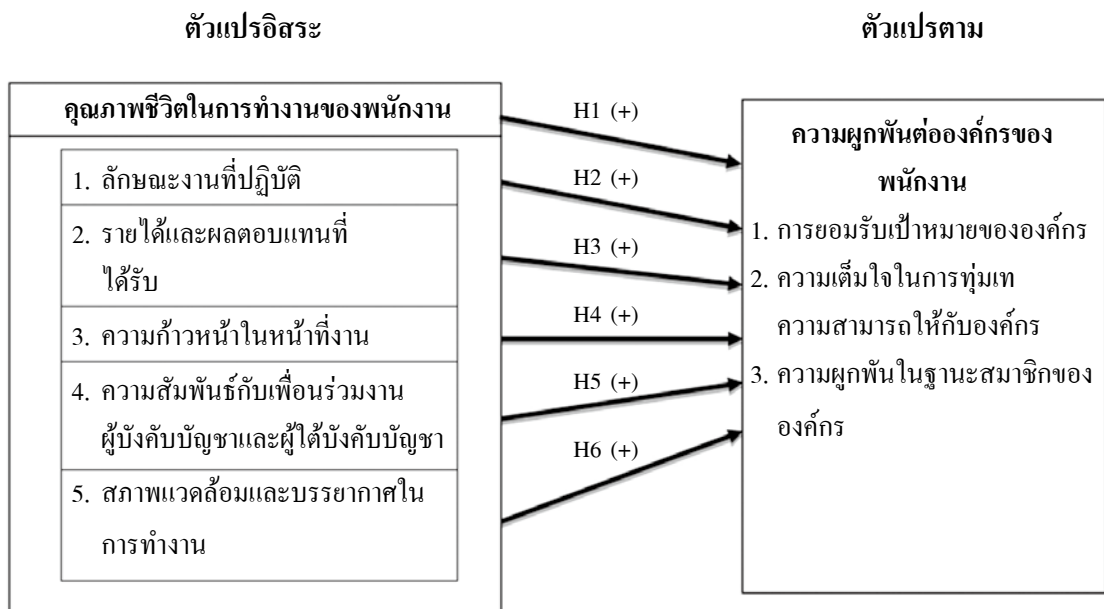


ระดับการศึกษา โดยพนักงานที่มีการศึกษาน้อย (ประถมศึกษาตอนต้นถึงมัธยมศึกษาตอนต้น) จะมีความผูกพันในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่า (มัธยมปลายและประกาศนียบัตรวิชาชีพ) อย่างมีนัยสำคัญ ส่วนอายุของพนักงานและอายุการทำงานไม่มีผลต่อระดับความผูกพันในงาน ส่วนด้านความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในงานพบว่ามีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ

เพ็ญศรี เมธเสน. (2550) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานการเงินในบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)” พบว่าปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความสำคัญของงาน ด้านการพิจารณาผลตอบแทน ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร และด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนอง เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ส่วนด้านความท้าทายของงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

กรอบแนวคิดของการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย



- H1 : คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมีผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
- H2 : ลักษณะงานที่ดีของพนักงานมีผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
- H3 : รายได้และผลตอบแทนของพนักงานที่ดีมีผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
- H4 : ความก้าวหน้าในหน้าที่งานที่ดีมีผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
- H5 : ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาที่ดีมีผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
- H6 : สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ดีมีผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานในสถานประกอบการแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 165 คน ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล โดยส่งตรงไปยังพนักงานทุกคนในสถานประกอบการดังกล่าว และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์คืนครบทั้งหมดจำนวน 165 แบบสอบถาม

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม มี 5 คำถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ส่วนที่ 2 เป็นคำถามประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับด้านคุณภาพชีวิตของพนักงาน โดยแบ่งเป็นด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 5 ข้อ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน 7 ข้อ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 5 ข้อ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา 6 ข้อและด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน 5 ข้อ และส่วนที่ 3 เป็นคำถามแบบประมาณค่า 5 ระดับเกี่ยวกับด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยแบ่งเป็นด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร 5 ข้อ ด้านความเต็มใจในการทุ่มเทความสามารถให้กับองค์กร 5 ข้อ และด้านความผูกพันในฐานะสมาชิกขององค์กร 5 ข้อ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาตรวจสอบคุณสมบัติของข้อมูลให้สอดคล้องกับข้อกำหนดในการใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) นั่นคือ 1) ตัวแปรอิสระจะต้องมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามเป็นเส้นตรง (linearity) โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน 2) ไม่เกิดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยตัวเอง (multicollinearity) โดยตรวจสอบค่า VIF (Variance Inflation Factors) 3) ข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ โดยตรวจสอบด้วย Normal Probability Plot เมื่อข้อมูลมีความสอดคล้องกับข้อกำหนด ผู้วิจัยก็ใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple Regression) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลต่อตัวแปรตาม

ผลการวิเคราะห์

สำหรับข้อมูลในส่วนที่ 1 กลุ่มประชากรที่ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 165 คน เป็นเพศชายและเพศหญิงเป็นจำนวนที่ใกล้เคียงกันมาก โดยเป็นเพศชายจำนวน 82 คนคิดเป็นร้อยละ 49.7 และเพศหญิงจำนวน 83 คนคิดเป็นร้อยละ 50.3 พนักงานส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.9 รองลงมาคืออายุ 18-30 ปีคิดเป็นร้อยละ 29.1 และ 41-50 ปีคิดเป็นร้อยละ 26.7 ตามลำดับ ส่วนอายุที่มากกว่า 51 ปีขึ้นไปมีเพียงร้อยละ 13.3 พนักงานส่วนใหญ่จบการศึกษาในสัดส่วนที่เท่ากันคือชั้นประถมศึกษาร้อยละ 43.6 และมัธยมศึกษา/ปวช.ร้อยละ 43.6 โดยจบการศึกษาระดับปวส.และอนุปริญญาในสัดส่วนที่ลดลงมาคือร้อยละ 7.9 ส่วนระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีมีเพียงร้อยละ 3.6 และ 1.3 ตามลำดับ พนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 40.0 รองลงมาคือระยะเวลาในการทำงานใกล้เคียงกันคือ 1-3 ปีคิดเป็นร้อยละ 20 และ น้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 17. ส่วนระยะเวลาการทำงานน้อยที่สุดคือ 3-6 ปีมีเพียงร้อยละ 9.7 ด้านรายได้พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้ 9,001-12,000 บาทต่อเดือนคิดเป็นร้อยละ 41.8 รองลงมาคือในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันคือ 12,001-15,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 21.8 และ 20,001 บาทขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 18.2 ตามลำดับ โดยพนักงานส่วนน้อยที่มีรายได้ต่ำกว่า 9,000 บาทต่อเดือนคิดเป็นร้อยละ 6.1

สำหรับข้อมูลส่วนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานในภาพรวม พบว่า คุณภาพชีวิตของพนักงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = .708) และหากพิจารณาในรายด้าน พบว่า ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน (Env) อยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = .841) รองลงมาคือ ตัวแปรด้านรายได้และผลตอบแทนที่ได้รับ (Income) อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = .758) โดยตัวแปรด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (JD) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ได้บังคับบัญชา (Relation) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Career) อยู่ในระดับสูงถึงปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = .790), ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = .842) และ ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = .842) ตามลำดับ

สำหรับข้อมูลในส่วนที่ 3 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม พบว่า ด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = .686) และหากพิจารณาในรายด้านพบว่า ด้านความเต็มใจในการทุ่มเทความสามารถให้กับองค์กรอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = .791) ส่วนด้านความผูกพันในฐานะสมาชิกขององค์กร และด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กรอยู่ในระดับสูงเช่นกัน โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = .796) และ ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = .668) ตามลำดับ



การทดสอบสมมติฐาน

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบคุณสมบัติของข้อมูลให้สอดคล้องกับข้อกำหนดในการใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (multiple regression analysis) นั่นคือ ตัวแปรอิสระจะต้องมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามเป็นเส้นตรง (linearity) และไม่เกิดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยตัวเอง (multicollinearity) และข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ (Normal Distribution)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันของตัวแปร

ตัวแปร		SD	JD	Income	Career	Relation	Env	Quality	Commit
JD	3.68	.790	1						
Income	3.73	.758	.643**	1					
Career	3.36	.842	.649**	.729**	1				
Relation	3.51	.842	.656**	.678**	.757**	1			
Env	3.85	.841	.607**	.692**	.627**	.766**	1		
Quality	3.63	.708	.820**	.862**	.877**	.897**	.857**	1	
Commit	3.89	.686	.555**	.528**	.519**	.594**	.565**	.640**	1

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ด้วยสมการถดถอยเชิงพหุคูณ

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
3 (Constant)	1.664	.216		7.688	.000		
Relation_su	.223	.082	.274	2.710	.007	.355	2.814
JD_sum	.219	.071	.253	3.095	.002	.543	1.842
Env_sum	.165	.078	.202	2.108	.037	.394	2.540

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ด้วยสมการถดถอยเชิงพหุคูณ



Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.648	.215		7.681	.000		
Quality_sum	.618	.058	.640	10.632	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Commit_sum

ตารางที่ 4 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
3	.646 ^c	.417	.406	.52826

a. Predictors: (Constant), Relation_sum

b. Predictors: (Constant), Relation_sum, JD_sum

c. Predictors: (Constant), Relation_sum, JD_sum, Env_sum

d. Dependent Variable: Commit_sum

ตารางที่ 5 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.640 ^a	.409	.406	.52843

a. Predictors: (Constant), Quality_sum

จากตารางที่ 1 จะเห็นได้ว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ทั้งสิ้น จากนั้นผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเป็นพหุสัมพันธ์โดยใช้สมการถดถอยเพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแล้วพิจารณา ค่า VIF (Variance Inflation Factors) สำหรับตัวแปรอิสระแต่ละตัว พบว่า ค่า VIF มีค่าสูงสุดเท่ากับ 2.814 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวไม่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรอิสระอื่นๆ และไม่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยผู้วิจัยใช้ Detrend Normal (p-p) Plot เพื่อตรวจสอบการแจกแจงของข้อมูล พบว่า เป็นการแจกแจงแบบปกติ (ส่วนเบี่ยงเบนจากปกติมีค่าไม่เกิน 0.05)

หลังจากที่ตรวจสอบคุณสมบัติของข้อมูลว่าตรงตามข้อกำหนดเบื้องต้น (assumption) ของการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแล้ว จึงทดสอบสมมติฐานตามแบบจำลองที่สร้างจากกรอบแนวคิดของการวิจัยโดยใช้วิธี Stepwise ในการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ



จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ พบว่า มีตัวแปรที่ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร 2 ตัวแปร คือด้านรายได้และผลตอบแทนที่ได้รับ (Income) และ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Career) โดยในตารางที่ 4 และ 5 มีค่า Adjust R² เท่ากับ 0.406 ซึ่งหมายถึง ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถ อธิบายความผูกพันต่อองค์กรซึ่งเป็นตัวแปรตามได้ถูกต้อง 40.6% โดยมีตัวแปรที่เหมาะสมที่ใช้พยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา (Relation) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (JD) และ ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน (Env) กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีค่า p-value เท่ากับ .007, .002 และ .037 ซึ่งน้อยกว่า .05 แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปรดังกล่าว เป็นปัจจัย ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้ ซึ่งจากตารางที่ 2 ดังกล่าว คะแนนดิบ (B) มีค่าเท่ากับ 1.664, .223, .219 และ .165 สามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยใช้คะแนนดิบ

$$Y = 1.664 + .223 (\text{Relation}) + .219 (\text{JD}) + .165 (\text{Env})$$

สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$Z = .274 (\text{Relation}) + .253 (\text{JD}) + .202 (\text{Env})$$

ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่า ผลการวิจัยยอมรับสมมติฐาน H1, H2, H5, และ H6 นั่นคือ คุณภาพชีวิตของพนักงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ลักษณะ งานที่ปฏิบัติ และสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน มีผลเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์กร

อภิปรายผล

สมมติฐานที่ได้รับการสนับสนุน

จากการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรในเชิงบวก ได้แก่ 1) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) ของ Abraham H. Maslow. (1943) ว่ามนุษย์ มีความต้องการทางสังคม ที่จะให้เกิดการยอมรับเป็นสมาชิกในกลุ่มเพื่อน และได้รับความรักจากคน ในสังคม โดยเฉพาะวัฒนธรรมของสังคมไทยที่มีความผูกพันเอื้อเฟื้อระหว่างกันอย่างใกล้ชิด โดย รากฐานของสังคมไทยอยู่ในระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน (ระบบราชการ ไทย. 2557) ทำให้พนักงานให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างมาก 2) ลักษณะงานที่



ปฏิบัติซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของเฮร์สเบิร์ก Herzberg. (1959) ซึ่งได้กล่าวว่า ลักษณะของงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความพอใจในงาน (Satisfiers Factors) เป็นปัจจัยจูงใจซึ่งกระตุ้นให้การทำงานมีประสิทธิภาพ 3) สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน เป็นปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สวรรค์ สวธนไพบูลย์. (2548) ที่พบว่า ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .661

สมมติฐานที่ไม่ได้รับการสนับสนุน

สมมติฐานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่ได้รับการสนับสนุนได้แก่ 1) ด้านรายได้และผลตอบแทนที่ได้รับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับ Folger & Konovsky (1989) ที่ได้กล่าวถึง ผลของการตอบสนองต่อการปรับขึ้นค่าจ้างให้แก่พนักงานว่า ความยุติธรรมของการจัดสรร (Distributive Justice) เป็นการให้ผลตอบแทนแก่พนักงาน ทั้งในรูปที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงินมีผลตอบแทนในการสร้างความพึงพอใจให้แก่พนักงานอย่างมาก ทั้งนี้อาจเกิดจากการที่พนักงานได้รับรู้ถึงผลตอบแทนดังกล่าวอย่างชัดเจนอยู่แล้วว่าตนเองจะได้รับค่าจ้างและผลตอบแทนอื่นๆเป็นจำนวนเท่าไร รายได้และผลตอบแทนดังกล่าวจึงไม่อาจจูงใจแก่พนักงานให้พนักงานเกิดความผูกพันในองค์กรเพิ่มขึ้นได้ ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์สเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory, 1959) ว่า เงินเดือนเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงาน (Unsatisfiers Factors) แต่ไม่สามารถทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานได้ และ 2) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์สเบิร์ก ที่ได้กล่าวว่า ความก้าวหน้าในงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความพอใจในงาน (Satisfiers Factors) เป็นปัจจัยภายในของงาน โดยสามารถใช้เป็นปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ซึ่งจะกระตุ้นให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ประโยชน์

1. จากผลการทดลองพหุคูณ จะเห็นได้ว่า สัมประสิทธิ์ของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่ามากที่สุด ซึ่งแสดงว่า พนักงานให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ด้านสังคมเป็นอย่างมาก ดังนั้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เกิดความร่วมมือ และสร้างความสามัคคีทั้งระหว่างพนักงานด้วยกัน หรือผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา จะสามารถทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับการมุ่งคนมากขึ้น หากเน้น



การมุ่งงานเพียงอย่างเดียวโดยละเลยความต้องการทางสังคมดังกล่าว จะทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้งของพนักงานเพิ่มขึ้นได้

2. ในด้านลักษณะของงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญเป็นอันดับที่สอง แสดงให้เห็นว่า การปรับปรุงระเบียบวิธีการทำงาน ลดขั้นตอนงานบางขั้นตอนที่ไม่จำเป็น การฝึกอบรมพนักงานและให้คำปรึกษาและเป็นพี่เลี้ยงให้พนักงานเป็นสิ่งที่พนักงานต้องการอย่างมาก รวมทั้งการสามารถสื่อสารระหว่างกันในทุกระดับชั้นอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยสร้างความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

3. ในฐานะที่พนักงานเปรียบเสมือนทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าต่อองค์กร ผู้บริหารจึงควรใส่ใจและให้ความด้านสภาพความเป็นอยู่ในการทำงานด้วย การดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัย และใส่ใจด้านสวัสดิการของพนักงาน จะทำให้พนักงานเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน และรับรู้ถึงการให้ความสำคัญแก่พนักงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่เพิ่มขึ้นด้วย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยในอนาคต

1. เนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้เป็นกรณีศึกษาจากสถานประกอบการแห่งเดียว ซึ่งถึงแม้จะทำให้ได้ผลการศึกษาในเชิงลึก และสามารถเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรทั้งหมดได้ แต่สภาพของการดำเนินธุรกิจแต่ละประเภท แต่ละขนาด จะมีความแตกต่างกันไป ดังนั้นในอนาคตจึงควรขยายการศึกษาด้านคุณภาพชีวิตของพนักงานเป็นวงกว้าง เพื่อจะได้เห็นภาพรวมในวงกว้างต่อไป

2. ในการศึกษาด้านความผูกพันต่อองค์กรมีปัจจัยหลากหลายด้านที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งความผูกพันต่อองค์กรเองก็ยังเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานด้วย การวัดประสิทธิภาพของงานอันเกิดจากความผูกพันต่อองค์กรจะทำให้ผู้บริหารได้ทราบถึงผลของความผูกพันซึ่งเป็นปัจจัยเกิดก่อนกับประสิทธิภาพของงานซึ่งเป็นตัวแปรตาม เพื่อนำไปปรับใช้ให้เกิดผลด้านประสิทธิภาพในองค์กรที่เพิ่มขึ้นได้ จึงควรมนำผลของความผูกพันต่อองค์กรมาศึกษาเพิ่มเติมในอนาคต





เอกสารอ้างอิง

- การจัดการทรัพยากรมนุษย์. (2557). เข้าถึงเมื่อ 23 พฤศจิกายน 2557. เข้าถึงได้จาก th.wikipedia.org/wiki/การจัดการทรัพยากรมนุษย์
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.
- บรรยายสรุปจังหวัดนครปฐม. (2555). เข้าถึงเมื่อ 24 พฤศจิกายน 2557. เข้าถึงได้จาก <http://103.28.101.10/briefprovince/filedoc/73000000.pdf>
- ประสพชัย พสนุนท์.(2555). *การวิจัยการตลาด*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ท็อป.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ: พิมพ์ดี.
- เพ็ญศรี เมณเสณ. (2550). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานการเงิน บริษัทสหโทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)*. ภาคนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) มหาวิทยาลัยราชภัฏ พระนครศรีอยุธยา.
- ระบบราชการไทย. (2558) เข้าถึงเมื่อ 30มกราคม. เข้าถึงได้จาก <http://job.ocsc.go.th/images/Knowledge/634231800187767500.pdf>
- วราภา ศรีสันติโรจน์. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง*. งานวิจัยส่วนบุคคล ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตรมหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์.
- วิเชียร วิทยอดม. (2550). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ธนรัช.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต.(2556). *คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข*. นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากร และสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สมิหรา จิตตลดากร. (2546). *ทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.



- สรวรัตน์ สวชนไพบูลย์. (2548). ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- สำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (2554). *คุณภาพชีวิตของคนไทย 2550-2553*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Abraham H. Maslow. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- Agnar Sandmo.(2014). *Adam Smith and Modern Economics*. Department of Economics, Norwegian School of Economics (NHH). N-5045 Bergen. Norway.
- Business Law & Human Resources Variety*, 10(0109), (2012). Retrieved 23 November, 2014. from <https://th-th.facebook.com/notes/jobthaicom/.../342124569145222>
- Folger, R., Konovsky, M. A. 1989. Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions. *Acad. Manager. J.*, 32, 115-30.
- Greenberg, J. 1987a. Reactions to procedural injustice in payment distribution: do the means justify the ends? *J. Appl. Psychol.*, 72, 55-61.
- Herzberg, Frederick; Mausner, Bernard; Snyderman, Barbara B. (1959). *The Motivation to Work* (2nd ed.). New York: John Wiley. ISBN 0471373893.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the “side-bet theory” of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69, 372-378.

