

คุณภาพชีวิตในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน*

QUALITY OF WORK LIFE AND WORK ENVIRONMENT AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEE

ศิริวรรณ จันรจนา

Siriwan Junrodjana

กฤษฎา เขียววัฒนาสุข

Krisada Chienwattanasook

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Rajamangala University of Technology Thanyaburi, Thailand

E-mail: siriwan_j@mail.rmutt.ac.th

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) ประชากร คือ พนักงานของบริษัท พูธกาวา ไฟเทค (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีที่ตั้งอยู่ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 909 คน กลุ่มตัวอย่าง คำนวณจากสูตรที่ทราบขนาดประชากรของ Taro Yamane มีจำนวนตัวอย่างรวมทั้งสิ้นจำนวน 310 ตัวอย่าง โดยทำการสุ่มแบบตัวอย่างแบบกำหนดโควตาเพื่อให้ได้ตัวอย่างจากทุกแผนก หลังจากนั้นจึงทำการสุ่มตามสะดวก สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม การตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ใช้วัดตัวแปรทั้ง 3 ได้ค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟา มากกว่า .85 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบไปด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐานโดย การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยด้านความมั่นคงปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับมาก โดยความผูกพันด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน นอกจากนี้ยังพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านองค์กรและการจัดการ ด้านค่าจ้าง ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน และด้านการ

* Received 21 February 2020; Revised 26 April 2020; Accepted 28 April 2020



ติดต่อสื่อสารส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

The objective of this article is to study the quality of work life and the working environment that affect employee organization commitment. This research using quantitative research by survey research method. The population is 909 employees of Furukawa Fitel (Thailand) Company Limited which is located in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. Calculated from the known formula of the population size of Taro Yamane . There are a total of 310 samples. This study used quota sampling to get samples from all departments. After that, randomly selected as convenient. The instrument used in the research was a questionnaire for checking the confidence of the questionnaire that measured all 3 variables with the Cronbach alpha coefficient greater than .85. The statistics used to analyze the data include frequency, percentage, mean and standard deviation. Moreover, the hypothesis was tested by Multiple Regression Analysis. Research Findings: the quality of work life is high level in term of social integration is highest mean, work environment is high level in term of security is highest mean and organizational commitment of employees are high level in term of affective commitment is highest mean. The result from hypotheses testing has also found that the quality of work - life in terms of organizational democracy and social work can affect the level of organizational commitment. Additionally, the research also indicated that the work environment in terms of safety and security, organization and management, wages, specific characteristics of the job, societal characteristics of the job, and communications have affected the level of organizational commitment at 0.05 statistical significance level.

Keywords: Quality of Work Life, Work Environment, Organizational Commitment

บทนำ

จากอดีตจนถึงปัจจุบันในการทำธุรกิจแต่ละประเภทให้บรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งไว้นั้น ทรัพยากรที่เกี่ยวข้องและมีความสำคัญมากที่สุดก็คือ “ทรัพยากรบุคคล” เพราะแม้ว่า



องค์กรจะมีความพร้อมในด้านต่างๆ แต่ถ้าหากองค์กรขาดพนักงานที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถเข้ามาทำหน้าที่ในองค์กร ก็อาจส่งผลให้องค์กรขาดประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานและศักยภาพในการแข่งขันซึ่งอาจส่งผลให้เกิดความล้มเหลวในการดำเนินงาน ขององค์กรในระยะยาวและอาจถึงขั้นยกเลิกกิจการไปในที่สุด องค์กรที่เล็งเห็นความสำคัญของ ทรัพยากรบุคคล จึงได้ทุ่มเทจัดสรรงบประมาณ สำหรับใช้ในการสรรหา คัดเลือก ดูแล และ รักษาและพัฒนาอย่างเต็มที่เต็มกำลัง ซึ่งการกระทำดังกล่าวส่งผลที่เป็นรูปธรรม ทำให้พนักงาน แทบทุกคนที่ทำงานอยู่ในองค์กร เกิดความรู้สึกที่ดีมีส่วนร่วมและคิดว่าตนเป็นส่วนที่สำคัญส่วน หนึ่งขององค์กร ทำให้พนักงานทำงานอย่างทุ่มเทและพร้อมที่จะอยู่ในองค์กรอย่างจงรักภักดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton ได้กล่าวว่าลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิต การทำงานนั้น แบ่งออกเป็น 8 ประการ ดังนี้ 1) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพ 3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 4) โอกาส ในการพัฒนาความสามารถ 5) ความสัมพันธ์ทางสังคม 6) การสร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงาน 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ 8) ความรับผิดชอบต่อสังคม (Walton, R. E., 1973) นอกจากคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้วอีกปัจจัยหนึ่งที่ต้องการศึกษาก็คือปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งสภาพแวดล้อมภายในองค์กรเป็นเสมือนพลังเงียบที่เพิ่ม ประสิทธิภาพของพนักงานภายในองค์กร ทำให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายขององค์กร Gilmer ได้แบ่งลักษณะของสภาพแวดล้อมในการ ทำงานไว้ 10 ด้าน ดังนี้ 1) ความมั่นคงและปลอดภัย 2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน 3) องค์การและการจัดการ 4) ค่าจ้าง 5) คุณลักษณะเฉพาะของงาน 6) การนิเทศงาน 7) คุณลักษณะทางสังคมของงาน 8) การติดต่อสื่อสาร 9) สภาพการทำงาน 10) สวัสดิการ ผลประโยชน์อื่นๆ (Gilmer, V. B., 1973) ทั้งนี้ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมใน การทำงานเป็นอย่างยิ่ง เพราะสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีจะส่งต่อประสิทธิภาพในการ ทำงานของทีมงาน เนื่องจากการทำงานเป็นทีมจำเป็นจะต้องมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ เหมาะสม ตลอดจนบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการสร้างความเหนียวแน่นของสมาชิกในทีมงาน (กฤษฎา เขียววัฒนสุข และคณะ, 2562)

เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีก็ย่อมส่งผลให้เกิด ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่ง Allen and Meyer ได้อธิบายความผูกพันต่อองค์กรว่าหมายถึง ความรู้สึกและทัศนคติทางบวกที่มีต่อองค์กร เต็มใจที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและทำงาน อย่างเต็มที่ เป็นสิ่งเหนี่ยวรั้งให้อยากทำงานอยู่ในองค์กร มีความจงรักภักดีและยังคงอยู่กับ องค์กร โดยได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ 1) ความผูกพันด้านจิตใจ 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่ 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Allen, N. J., & Meyer, J. P., 1990) ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่หลายองค์กรพยายามที่จะสร้างให้เกิดขึ้น การที่ พนักงานคนหนึ่งจะมีความผูกพันได้ในระดับหนึ่งก็จะต้องผ่านประสบการณ์ที่ดีในการทำงาน



การมีส่วนร่วมในงาน รับรู้ว่าการที่ตนเองทำอยู่นั้นมีโอกาที่จะก้าวหน้าในองค์กร จนกระทั่งมีความเชื่อมั่นและเกิดความรู้สึกผูกพัน ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรนั้นเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นกับตัวพนักงานในแต่ละบุคคล สำหรับพนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรและมีทัศนคติที่ดีกับการทำงานนั้น กล่าวได้ว่าอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญคือการที่พนักงานรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ได้ว่าสิ่งที่องค์กรตอบสนองต่อการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงิน ล้วนแล้วเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานพึงพอใจที่จะทำงานกับองค์กรต่อไปและก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว (ศศินันท์ ทิพย์โอสธ และ กฤษดา เขียววัฒนสุข, 2556) นอกจากนี้ Deery and Jago ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการบุคลากรที่มีความสามารถ ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน และกลยุทธ์การรักษาพนักงาน โดยพบว่าความสมดุลระหว่างชีวิตและงานเป็นหนึ่งในตัวแปรที่ใช้ประกอบแผนการจัดการและการรักษาพนักงาน ทั้งนี้ยังพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน สนับสนุนกลยุทธ์ในการรักษาพนักงานที่มีความสามารถไว้ (Deery, M. & Jago, L., 2015)

บริษัท ฟรุททาว ไฟเทค (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทผู้ผลิตเครื่องมือและอุปกรณ์เกี่ยวกับระบบการสื่อสารทางแสง (Fiber Optic) และยังเป็นหนึ่งในฐานการผลิตที่สำคัญที่สุดสำหรับธุรกิจการสื่อสารของกลุ่มฟรุททาว จากข้อมูลพื้นฐานของบริษัทจะเห็นได้ว่าเป็นธุรกิจที่ค่อนข้างมีความเฉพาะทาง มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการผลิต ดังนั้นพนักงานในองค์กรจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถเฉพาะและมีประสบการณ์สูง ข้อมูลจากรายงานอัตราการลาออกของพนักงาน (Turnover rate) พบว่าในบางปีบริษัทไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ ในแต่ละครั้งที่มีการลาออกของพนักงาน บริษัทเกิดการสูญเสียทั้งในทางตรงและทางอ้อม การสูญเสียทางตรงได้แก่ สูญเสียทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูง และการสูญเสียเปล่าไปของต้นทุนในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรตั้งแต่วันแรกที่เริ่มต้นเข้าทำงานจนกระทั่งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างชำนาญ ส่วนการสูญเสียทางอ้อมกล่าวคือ เมื่อพนักงานลาออกไปอาจจะนำความรู้ความสามารถรวมถึงเทคนิคการทำงานที่ติดตัวไป นำไปใช้ทำงานให้กับบริษัทคู่แข่ง จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้บริหารได้เล็งเห็นความสำคัญของพนักงานเหล่านั้นในองค์กร จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องรักษาพนักงานที่มีคุณภาพไว้ ด้วยการหาแนวทางพัฒนาปรับปรุงองค์กรเพื่อตอบสนองความคาดหวังของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร และพร้อมที่จะพัฒนาธุรกิจไปด้วยกัน

ดังนั้น การศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟรุททาว ไฟเทค (ประเทศไทย) จำกัด” จะช่วยทำให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความเข้าใจถึงมุมมองและความรู้สึกของพนักงานในเรื่องดังกล่าว และสามารถนำมาใช้ในการ



วางแผนปรับปรุงพัฒนาองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่จะช่วยสนับสนุนให้พนักงานอยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พูรูกาวา ไฟเทล (ประเทศไทย) จำกัด

วิธีดำเนินการวิจัย

สำหรับการศึกษาเรื่องนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) และทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากร คือ พนักงานของบริษัท พูรูกาวา ไฟเทล (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีที่ตั้งอยู่ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 909 คน กลุ่มตัวอย่าง คำนวณจากสูตรที่ทราบขนาดประชากรอย่างแน่นอนของ Taro Yamane (Yamane, T., 1973) และทำการสำรวจตัวอย่างเพิ่มเพื่อป้องกันความไม่สมบูรณ์ของแบบสอบถามอีกจำนวนร้อยละสิบ จึงมีจำนวนตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 310 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบตรวจรายการ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน อายุงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิดโดยให้คะแนนน้ำหนัก (Multiple Rating Scale Questions) และเป็นระดับการวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ซึ่งเป็นสเกลที่แสดงถึงระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิดโดยให้คะแนนน้ำหนัก (Multiple Rating Scale Questions) และเป็นระดับการวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ซึ่งเป็นสเกลที่แสดงถึงระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิดโดยให้คะแนนน้ำหนัก (Multiple Rating Scale Questions) และเป็นระดับการวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ซึ่งเป็นสเกลที่แสดงถึงระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร



เกณฑ์การให้คะแนนคำถามปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วยปานกลาง 2 = เห็นด้วยน้อย และ 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยทำการหาค่าความสอดคล้องภายในของแบบสอบถาม IOC (Item - Objective Congruence Index) (สุวิมล ติรกานันท์, 2550) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ทำการตรวจประเมินและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไข ผลการแบบสอบถามในขั้นสุดท้ายหลังปรับแก้ไขตามคำแนะนำได้ค่า IOC มากกว่า 0.60 ทุกข้อคำถาม จึงนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้

การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด จากนั้นวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ใช้วัดตัวแปรที่ศึกษาแต่ละตัวแปร โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบราค (สุวิมล ติรกานันท์, 2550) ซึ่งได้ค่าดังนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงาน เท่ากับ .878 สภาพแวดล้อมในการทำงาน เท่ากับ .939 และความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ .854

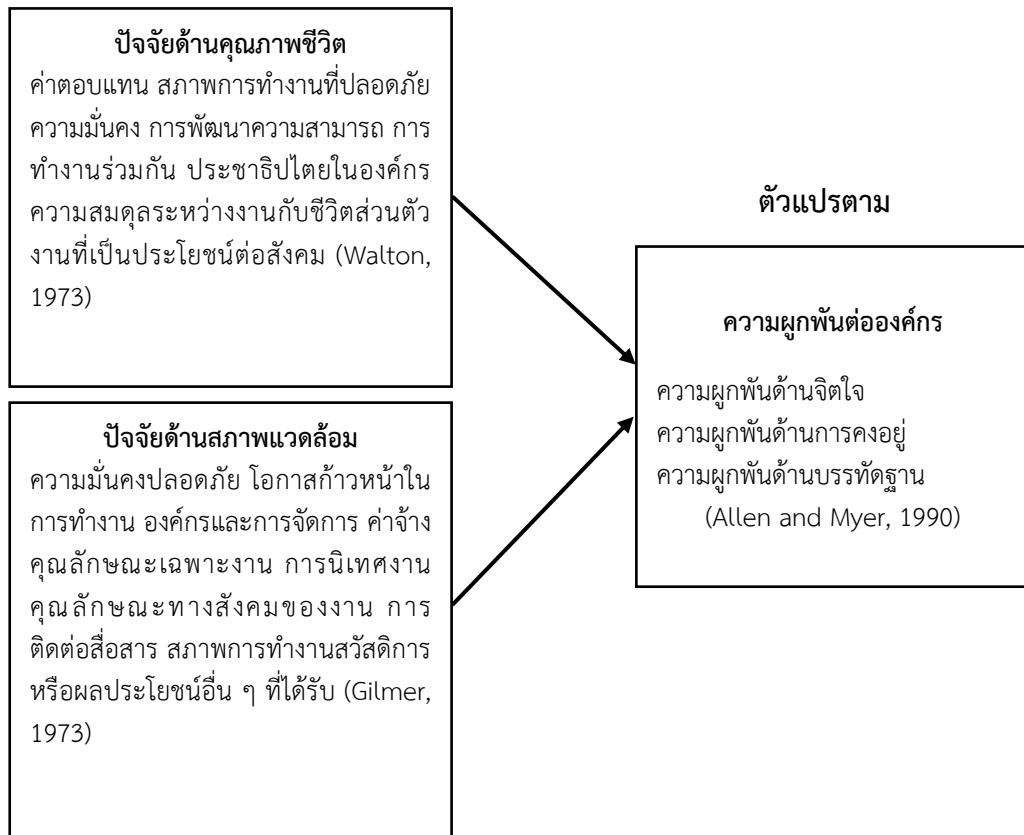
ข้อมูลจากแบบสอบถามประมวลผลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา โดยการคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อใช้อธิบายลักษณะทั่วไปของข้อมูล และ สถิติเชิงอนุมาน โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis : MRA) เพื่ออธิบายการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน



สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ตัวแปรอิสระ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

สำหรับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 85.2 พนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี ร้อยละ 26.5 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 67.1 มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,001-20,000 บาท ร้อยละ 31.9 ตำแหน่งงานอยู่ในระดับปฏิบัติการร้อยละ 69 และส่วนใหญ่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 2 ปี ร้อยละ 27.7



1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

ตารางที่ 1 สรุปค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
การทำงานร่วมกัน	3.68	0.61	มาก
การพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.60	0.66	มาก
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.51	0.70	มาก
ประชาธิปไตยในองค์กร	3.50	0.77	มาก
งานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.45	0.71	มาก
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.40	0.67	มาก
การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.29	0.77	ปานกลาง
สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย	3.24	0.78	ปานกลาง
ภาพรวมคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.46	0.55	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.46$, $SD = 0.55$) และสำหรับรายด้านพบว่า การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ ($\bar{X} 3.68$, $SD = 0.61$) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ $\bar{X} 3.60$ ($SD = 0.66$) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} 3.51$, $SD = 0.70$) ด้านประชาธิปไตยในองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} 3.50$, $SD = 0.77$) ด้านงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} 3.45$, $SD = 0.71$) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} 3.40$, $SD = 0.67$) ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} 3.29$, $SD = 0.77$) และด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ ($\bar{X} 3.24$, $SD = 0.78$) ตามลำดับ



2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน

ตารางที่ 2 สรุปค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ความมั่นคงปลอดภัย	3.77	0.63	มาก
สภาพการทำงาน	3.70	0.67	มาก
คุณลักษณะทางสังคมของงาน	3.65	0.68	มาก
การติดต่อสื่อสาร	3.50	0.73	มาก
คุณลักษณะเฉพาะของงาน	3.49	0.67	มาก
การนิเทศงาน	3.47	0.71	มาก
องค์กรและการจัดการ	3.44	0.65	มาก
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	3.39	0.69	ปานกลาง
สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ	3.30	0.92	ปานกลาง
ค่าจ้าง	3.29	0.80	ปานกลาง
ภาพรวมสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.52	0.56	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$, $SD = 0.56$) และสำหรับรายด้านพบว่า ความมั่นคงปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ ($SD = 0.63$) รองลงมาคือ ด้านสภาพการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} 3.70$, $SD = 0.67$) ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ($SD = 0.68$) ด้านการติดต่อสื่อสารมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} 3.50$, $SD = 0.73$) ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} 3.49$, $SD = 0.67$) ด้านการนิเทศงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} 3.47$, $SD = 0.71$) ด้านองค์กรและการจัดการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} 3.44$, $SD = 0.65$) ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} 3.39$, $SD = 0.69$) ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} 3.30$, $SD = 0.90$) ด้านค่าจ้างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} 3.29$, $SD = 0.80$) ตามลำดับ



3. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ตารางที่ 3 สรุปค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านจิตใจ	3.73	0.65	มาก
2. ด้านบรรทัดฐาน	3.68	0.73	มาก
2. ด้านการคงอยู่	3.54	0.72	มาก
ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร	3.64	0.63	มาก

พบว่าความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$, $SD = 0.63$) และสำหรับรายด้านพบว่า ด้านด้านจิตใจมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ ($\bar{X} 3.73$, $SD = 0.65$) ด้านบรรทัดฐานมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} 3.68$, $SD = 0.73$) และด้านการคงอยู่มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} 3.54$, $SD = 0.72$) ตามลำดับ

4. คุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	VIF
	B	Std. Error	Beta				
ค่าคงที่	0.710	0.168			4.220	0.000*	
ด้านค่าตอบแทน	0.059	0.042	0.072		1.384	0.167	1.755
ด้านสถานภาพการทำงาน	0.069	0.042	0.086		1.640	0.102	1.771
ด้านความก้าวหน้า	0.108	0.066	0.114		1.636	0.103	3.135
การพัฒนาความสามารถ	0.092	0.064	0.096		1.438	0.151	2.884
การทำงานร่วมกัน	0.113	0.068	0.110		1.677	0.095	2.798
ประชาธิปไตยในองค์กร	0.135	0.05	0.165		2.709	0.007*	2.412
ความสมดุลระหว่างงานกับ	0.004	0.051	-0.004		-	0.941	2.080
งานที่เป็นประโยชน์ต่อ	0.273	0.044	0.310		6.254	0.000*	1.588

$R = 0.732$, $R^2 = 0.535$, Adjusted $R^2 = 0.523$, $SE_{Est} = 0.436$, $F = 43.328$, $p = 0.000^*$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



จากตารางที่ 4 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กร ($B = 0.135$ และ $\text{Sig.} = 0.007$) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($B = 0.273$ และ $\text{Sig.} = 0.000$) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน การพัฒนาความสามารถของบุคคล การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	VIF
	B	Std. Error	Beta				
ค่าคงที่	0.406	0.155			2.619	0.009	
ความมั่นคงปลอดภัย	0.248	0.055	0.247	4.493	0.000	2.42	0.41
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	-	0.059	-0.003	-	0.966	3.20	0.31
องค์กรและการจัดการ	0.100	0.050	0.106	2.017	0.045	2.46	0.40
ค่าจ้าง	0.093	0.046	0.118	2.035	0.043	2.62	0.38
คุณลักษณะเฉพาะของงาน	0.189	0.052	0.200	3.627	0.000	2.45	0.40
การนิเทศงาน	0.002	0.057	0.002	0.029	0.977	3.36	0.29
คุณลักษณะทางสังคมของงาน	0.157	0.050	0.181	3.135	0.002	2.81	0.35
การติดต่อสื่อสาร	0.117	0.044	0.135	2.621	0.009	2.09	0.47
สภาพการทำงาน	0.012	0.052	0.013	0.231	0.817		
สวัสดิการหรือผลประโยชน์	-	0.034	-0.010	-	0.836	1.91	0.52
$R = 0.787$, $R^2 = 0.620$, Adjusted $R^2 = 0.607$, $SE_{Est} = 0.395$, $F = 48.704$, $p = 0.000^*$							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย ($B = .248$, $\text{Sig.} = .000$) องค์กรและการจัดการ ($B = .100$, $\text{Sig.} = .045$) ค่าจ้าง ($B = .093$, $\text{Sig.} = .043$) คุณลักษณะเฉพาะของงาน ($B = .189$, $\text{Sig.} = .000$) คุณลักษณะทางสังคมของงาน ($B = .157$, $\text{Sig.} = .002$) การติดต่อสื่อสาร ($B = .117$, $\text{Sig.} = .009$) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



อภิปรายผล

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กร ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรภาพรวม ทั้งนี้เนื่องจากบริษัทจะมีลักษณะการบริหารและใส่ใจในเรื่องช่องว่างระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเริ่มจากผู้บริหารสูงสุด ตัวอย่างที่เห็นได้ชัด เช่น มีการจัดกิจกรรมผู้บริหารพบพนักงานโดยการรับประทานอาหารเที่ยงด้วยกันเพื่อพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือเล่าปัญหาต่างๆ ทั้งเรื่องงานและไม่ใช่งาน ทำให้พนักงานทุกคนรู้สึกมีความเท่าเทียมกัน รวมถึงในเวลางานพนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบได้อย่างอิสระ ดังที่ กฤษณ์ เติมทิพย์ทวีกุล และกฤษดา เขียววัฒนสุข เสนอว่าองค์กรควรให้ความสำคัญกับการรับรู้ถึงความห่วงใยที่องค์กรมีให้แก่พนักงาน เพราะถ้าหากองค์กรสามารถทำให้พนักงานรับรู้ได้ว่าองค์กรมีความห่วงใยให้แก่พนักงาน จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกได้ว่าองค์กรได้ให้ความสำคัญและจะเป็นการธำรงรักษาพนักงานไว้ และหากพนักงานรับรู้ได้ว่าองค์กรให้การสนับสนุนก็จะยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น (กฤษณ์ เติมทิพย์ทวีกุล และกฤษดา เขียววัฒนสุข, 2562) นอกจากนี้บริษัทได้มีการจัดกิจกรรม CSR เพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้แก่สังคมอยู่เสมอ โดยผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับ รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร (รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ, 2558) และสอดคล้องกับ ปริญญา สุทธิทรัพย์ ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่สินเชื่อนาการพาณิชย์ขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานครพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม ส่วนผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย องค์กรและการจัดการ ค่าจ้าง คุณลักษณะเฉพาะของงาน คุณลักษณะทางสังคมของงาน การติดต่อสื่อสาร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม (ปริญญา สุทธิทรัพย์, 2553) ทั้งนี้เนื่องจากบริษัทฟูรูกาวา ไฟเทิล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นองค์กรขนาดใหญ่มีเครือข่ายธุรกิจทั่วโลกมีชื่อเสียงมาเป็นระยะเวลานานและมีความมั่นคง เห็นได้ชัดจากภัยพิบัติน้ำท่วมในปี 2011 หลายบริษัทได้รับผลกระทบจนต้องปิดตัวลง แต่บริษัทนี้สามารถฟื้นฟูและกลับมาผลิตงานได้อย่างรวดเร็วทำให้พนักงานมีความเชื่อมั่นในองค์กรสูง ในด้านค่าจ้างมีการจ่ายค่าจ้างและระบบการประเมินขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม มีเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานที่ดี มุ่งเน้นการแก้ปัญหางานที่ตรงจุด มากกว่าการมุ่งเน้นหาคนทำผิด มีการสื่อสารที่ดี เช่น มีประชุมทุกเช้าก่อนเข้าทำงานเพื่อรับฟังสิ่งที่เกิดขึ้นและแจ้งข้อมูลในด้านต่างๆ โดยผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับ ยิ่งยศ จันปาน และ จันทนา แสนสุข ซึ่งได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการ



ทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เบสเท็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัดพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (ยิ่งยศ จันปาน และ จันทนา แสนสุข, 2559)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

1. การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่าปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในภาพรวมมี 2 ด้าน คือ

1.1 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่มีพื้นฐานจิตใจที่เป็นคนโอปออ้อมอารี ชอบทำบุญทำทาน ช่วยเหลือผู้อื่นอยู่เสมอ ดังนั้นบริษัทควรมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรม CSR ทั้งภายในและภายนอกบริษัทอย่างต่อเนื่องเพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้แก่สังคมอยู่เสมอ เมื่อพนักงานมีสุขภาพจิตที่ดี ก็ทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี ส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน และรู้สึกผูกพันกับองค์กรจนยินดีที่จะทำงานกับองค์กรไปจนเกษียณอายุ

1.2 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร เนื่องจากพนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ ชอบแสดงความคิดเห็นและชอบการมีส่วนร่วมในงาน พนักงานจะรู้สึกภูมิใจถ้าความคิดเห็นของตนได้รับการยอมรับและก่อให้เกิดประโยชน์กับงาน ดังนั้นบริษัทควรจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงออกถึงความสามารถในด้านต่างๆให้มากยิ่งขึ้น เช่น การประกวดกิจกรรมไคเซ็น เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ได้รับการยอมรับความสามารถจากสมาชิกในองค์กร

2. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานที่มากที่สุด คือ ความมั่นคงปลอดภัย พนักงานมีความเชื่อมั่นว่าบริษัทมีความมั่นคงสูง เนื่องจากเป็นบริษัทชั้นนำรวมถึงมีเครือข่ายธุรกิจกระจายอยู่ในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ดังนั้นเพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกมีความมั่นคงมากยิ่งขึ้นบริษัทควรจะมีการสื่อสารให้พนักงานรับทราบถึงความเติบโตทางธุรกิจอย่างต่อเนื่อง

3. นอกจากข้อเสนอแนะข้างต้นแล้ว ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมุ่งมั่น และมีการปฏิบัติระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกันอย่างเสมอภาค มีการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร นอกจากนี้ ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนให้พนักงานมีการพัฒนาทักษะความรู้ และ ความสามารถที่จำเป็นเพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการให้ความสำคัญในด้านนี้จะช่วยเสริมให้พนักงานเกิดความรักและความผูกพันต่อองค์กร



ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต ควรมีการศึกษาปัจจัยหรือตัวแปรอื่นที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เช่น การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การเมืองในองค์กร เพื่อให้ครอบคลุมปัจจัยอื่นและให้เกิดภาพที่ชัดเจนยิ่งขึ้นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน นอกจากนี้ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับพนักงานที่อยู่ในอุตสาหกรรมอื่นหรือธุรกิจประเภทอื่น เนื่องจากสภาพแวดล้อมทางธุรกิจและรูปแบบในการดำเนินธุรกิจมีความแตกต่างกันซึ่งอาจส่งผลที่แตกต่างกัน เพื่อให้เกิดองค์ความรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎ์ เต็มทิพย์ทวีกุล และกฤษฎา เขียววัฒนสุข. (2562). บุพปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่กับองค์กรของช่างเทคนิคและวิศวกรในอุตสาหกรรมพลาสติกขนาดกลางและขนาดย่อม: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมพลาสติกในจังหวัดปทุมธานี. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร., 7(3), 823-837.
- กฤษฎา เขียววัฒนสุข และคณะ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ รูปแบบภาวะผู้ตาม กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. วารสารสหวิทยาการวิจัย (ฉบับบัณฑิตศึกษา), 7(1), 25-34.
- _____. (2562). สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพที่งาน: ข้อมูลเชิงประจักษ์จากบริษัทผลิตอุปกรณ์คอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 8(2), 219-230.
- ปริญธร สุทวีทรัพย์. (2553). คุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่สินเชื่อธนาคารไทยพาณิชย์ขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานคร. ใน สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ยิ่งยศ จันปาน และจันทนา แสนสุข. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเบสเท็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด. วารสารสุทธิปริทัศน์, 30(94), 98-111.
- รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ. ใน สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ศศินันท์ ทิพย์โอสธ และกฤษฎา เขียววัฒนสุข. (2556). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในภาคธุรกิจธนาคาร. ใน รายงานการประชุมวิชาการระดับชาติ RMUTT Global Business and Economics Conference (TBEC), 915-930. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.



- สุวิมล ติรกานันท์. (2550). การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ : แนวทางสู่การปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18.
- Deery, M. & Jago, L. (2015). Revisiting talent management, work-life balance and retention strategies. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(3), 453-472.
- Gilmer, V. B. (1973). *Applied Psychology*. New York: Mc Graw-Hill.
- 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* (3rd ed.). New York: Harper and Row Publications.