

คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถบรรทุก
ในอุตสาหกรรมน้ำตาล ในจังหวัดสุพรรณบุรี

เอก สิ้นภิญโญ^{1*} และ ชาญเดช เจริญวิริยะกุล²

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

²อาจารย์ที่ปรึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

QUALITY OF WORK LIFE INFLUENCING ORGANIZATIONAL ENGAGEMENT OF
TRUCK DRIVERS IN THE SUGAR INDUSTRY IN SUPHANBURI PROVINCE

Aek Sipinyo^{1*} and Chandej Charoenwiryakul²

¹ Master's Degree Student of Arts Program in Development Administration,

Suan Sunandha Rajabhat University,

² Lecturer of Suan Sunandha Rajabhat University,

*Corresponding author E-mail: 61563827010@ssru.ac.th

วันที่รับบทความ (Received) 8 สิงหาคม 2565

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 27 สิงหาคม 2565

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 30 สิงหาคม 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กร 2) เปรียบเทียบระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมน้ำตาล ในจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 226 คน ใช้สถิติพรรณนา, t- test, F-test และการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple regression analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก และความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่าด้านความรู้สึก อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความต่อเนื่อง และ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ตามลำดับ 2) พนักงานที่มีอายุ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษา และสถานภาพสมรสไม่แตกต่างกัน และ 3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านการบูรณาการทางสังคม และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร พนักงานขับรถบรรทุก

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the quality of work life and organizational commitment, 2) compare the organizational commitment to personal factors, and 3) study Quality of work life influencing organizational. A questionnaire was used to collect data with 226 truck drivers in the sugar industry in Suphanburi province, using descriptive statistics, t-test, F-test and multiple regression analysis. The results of the research were found that 1) the quality of work life was at a high level and the overall organizational engagement

was at a high level. When considering each aspect, it was found that the feeling was at the highest level. Followed by the continuity and the social norms, respectively.2) Employees of different ages and average monthly income have different ties to the organization. There were no differences in education level and marital status, and3) Quality of work life, fair compensation, environmental hygiene and safety, opportunity and talent development, social integration and work-life balance affect the engagement with this research organization.

Keywords: Quality of work life, Corporate Engagement, Truck driver

บทนำ

ปัจจุบันความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการสื่อสารทำให้เกิดสังคมแห่งข้อมูลข่าวสารที่ถูกเชื่อมเข้าด้วยกัน การแข่งขันทางการค้าที่ทวีความรุนแรงขึ้น การขยายตัวของตลาดโลกรวมถึงการเคลื่อนย้ายปัจจัยการผลิตต่างๆ ส่งผลให้ต้องคำนึงถึงคุณภาพผู้ปฏิบัติงานนั่นคือ ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะเป็นตัวแปรสำคัญในเชิงความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์กรธุรกิจ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าทำหน้าที่บริหารทรัพยากรอื่น ๆ จนกลายเป็นผลผลิตเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวจึงต้องมีความพร้อมที่จะทำให้บรรลุองค์ประกอบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ หรือเป็นบุคคลที่องค์กรสามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ (พิรินทร์ชา สมานสินธุ์, 2554) การดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคคลที่ถือว่า เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และในสังคมปัจจุบันการบริหารทรัพยากร มนุษย์ต้องเผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ที่ส่งผลต่อองค์กรและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถนำไปใช้ในการบริหารบุคลากร เพื่อช่วยสร้างความสามารถในการแข่งขันและการอยู่รอดขององค์กรท่ามกลางสถานการณ์ความท้าทายการเปลี่ยนแปลงของโลก (ฐนิชา คงประดิษฐ์ และ ปรีชา คำมาต, 2564)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องใช้ระยะเวลายาวนานเพราะมนุษย์ต่างจากเครื่องจักรกลทำให้เกิดทฤษฎีและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้จำกัดขอบเขตอยู่แค่การสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ยังมีอีกส่วนที่สำคัญที่จะต้องทำควบคู่กันไปด้วยคือ สร้างจิตสำนึกปลูกฝังให้พนักงานภายในองค์กรเกิดความผูกพัน ความซื่อสัตย์และจงรักภักดีที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรตลอดไป โดยองค์กรต้องดูแลรักษาความก้าวหน้าในอาชีพการงานให้กับพนักงาน อันส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อองค์กร แต่การที่จะคาดหวังให้องค์กรปฏิบัติเช่นนั้นได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ เป็นแรงเสริมเพื่อกระตุ้นและคอยผลักดันให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2550, น. 261) เมื่อพนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ก็จะส่งผลให้เกิดแรงผลักดัน แรงจูงใจกระตุ้นให้พนักงานพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อปฏิบัติงานหรือหน้าที่ของตนจนสุดความสามารถให้กับองค์กร เพราะด้วยความรู้สึกที่ว่าตนเองก็มีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กรเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรก็ยังคอยทำหน้าที่ประสานและเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างความต้องการของพนักงานให้สอดคล้องไปกันกับเป้าหมายขององค์กรอีกด้วย (ปาริชาติ บัวเป็ง, 2554) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในวัยต่างๆไม่เพียงพอที่จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้ แต่แนวโน้มที่จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรคือ การที่องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการทำงาน (กุลวดี เทศประทีป, 2554)

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นกุญแจสำคัญที่จะคอยผูกมัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานและอยู่ร่วมกับองค์กรไปนาน ๆ ความผูกพันขององค์กรจะเกิดขึ้นและพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่จะคงอยู่อย่างมั่นคง โดยมีหน้าที่เป็นแรงผลักดันและจูงใจให้พนักงานหรือบุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กรซึ่งถ้าองค์กรใดสามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับพนักงานได้ (ทาริกา สระทองคำ, นนทวัฒน์ สุขผล และ วริยา ศิริพันธ์, 2563)

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงาน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ปัจจุบันบุคลากรต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ ตอบสนองความต้องการพื้นฐานเมื่อบุคลากรต้องทำงานอยู่ในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ (ทัศนีย์ ชาติไทย, 2559) การให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นต้องพิจารณาไม่ว่าจะเป็นการค่าตอบแทนที่เป็นธรรม (Adequate and fair compensation) สิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย (Safe and healthy working condition) โอกาสและการพัฒนาความสามารถ (Development of human capacities) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (growth and security) การบูรณาการทางสังคม (social integration) สิทธิส่วนบุคคล (personal rights) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (work life balance) และการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม (social relevance) (Walton, 1975, p. 12 – 16) หากพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะส่งผลให้องค์กรไม่ต้องสูญเสียเวลา ค่าใช้จ่ายทำให้งานดำเนินงานและงานที่ไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ เพราะว่สิ่งเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงพนักงานขาดความผูกพันต่อองค์กร ในทางตรงข้ามถ้าพนักงานเกิดความผูกพันคิดเสมือนว่าบริษัทเป็นของตนเอง ก็จะทุ่มเททำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลและมีความสุขกับการทำงาน และส่งผลต่อการดำเนินชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ

จังหวัดสุพรรณบุรี เป็นแหล่งปลูกอ้อย มีพื้นที่ในการปลูกมากถึง 614,060 ไร่ (สำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย, 2560) ส่งให้อุตสาหกรรมน้ำตาลในจังหวัดสุพรรณบุรี มีความต้องการพนักงานขับรถบรรทุก เพื่อขนส่งอ้อยในอุตสาหกรรมน้ำตาล การรักษาไว้ซึ่งพนักงานที่ผ่านกระบวนการคัดเลือกของบริษัทมีความจำเป็นต้องให้ความสำคัญเรื่องคุณภาพชีวิต เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร และเมื่อเข้ามาทำงานแล้วพบว่าพนักงานขับรถบรรทุกขนส่งอ้อยในอุตสาหกรรมน้ำตาลในจังหวัดสุพรรณบุรี

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถบรรทุก ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมน้ำตาลในจังหวัดสุพรรณบุรี เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรมากที่สุด รวมทั้งเสริมสร้างความจงรักภักดีและความผูกพันในองค์กรที่จะทำให้รักษาพนักงานที่มีคุณค่าต่อองค์กรไว้ให้นานที่สุดได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กร
2. เพื่อเปรียบเทียบระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

การกำหนดค่านิยมของ ความผูกพันต่อองค์กร (organizational commitment) มีความแตกต่างกันออกไปตามทัศนะของนักวิชาการแต่ละท่าน โดยพัชสิริ ชมพุดำ (2550 , น. 60-64) กล่าวถึงความหมายของความผูกพันกับองค์กร(organizational commitment) ในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของ ทัศนคติในการทำงาน (work attitude) ว่า เป็นระดับความรู้สึกยึดติดกับองค์กรและความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร นอกจากนี้เบคเกอร์ ได้ให้ความหมายว่า เป็นสภาพของบุคคลที่ได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับ สัมพันธ์ โดยมีการลงทุนกับสิ่งนั้น ๆ (องค์กร) และสิ่งที่ลงทุนเรียกว่า Side-bet เช่น การศึกษา อายุ สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น ในที่สุดแล้ว บุคคลก็ต้องหวังผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กร ดังนั้นระดับความผูกพันจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้น และคุณภาพของสิ่งที่บุคคลนั้นลงทุนไป (Becker, 1960, p. 35)

เมเยอร์และอัลเลน (Meyer & Allen, 1990, pp.1-18) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึก ของบุคลากรที่มีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งระดับของความผูกพันต่อองค์กรนั้น เป็นผลรวมที่เกิดจากองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านจิตใจ และด้านความคงอยู่กับองค์กร

จากความหมายและแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กรที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกและพฤติกรรมของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยมีการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เต็มใจทำเพื่อความสำเร็จขององค์กรและต้องการคงอยู่กับองค์กรต่อไป โดยแบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่าเป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศ ที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือได้หมายรวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์โดยทำให้มีประชาธิปไตย ในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดความปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กรทั้งนี้ เพราะเป็นการเปิดโอกาสใหม่ๆ ให้สมาชิกขององค์กรในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่นๆ มาใช้ในการทำงานในองค์กร ย่อมทำให้สมาชิกหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวัดข้นเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น (Bluestone,1977, p. 44)

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน โดย Walton (1975, p. 12-16) เป็นบุคคลหนึ่งที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในแนวทางการเป็นบุคคล (humanistic) และสภาพแวดล้อมของตัวบุคคล หรือสังคมเรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ผลผลิตของงานและการเติบโตของภาวะเศรษฐกิจที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคลในการทำงานก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และกำหนดว่าบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีข้อบ่งชี้ต่างๆ ใน 8 ด้านเป็นเกณฑ์ตัดสิน ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ค่าตอบแทนเป็นสิ่งหนึ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจ และจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่รอด บุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว บุคคลยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน ดังนั้นเกณฑ์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่า

2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพ และควรจะกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเอง ให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลในการทำงานนี้ เป็นการให้ความสำคัญที่เกี่ยวกับการศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่ได้โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อมีปัญหาที่จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสม พึงกระทำเป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิตการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลนี้ในด้านทักษะความรู้ที่ทำให้งานมีคุณภาพ

5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์กรธรรมชาติ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรที่มีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน

6. สิทธิส่วนบุคคล ซึ่งหมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่ พนักงานได้มีสิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย และแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัว เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน

7. จังหวะชีวิตหรือความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น คือการที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเองครอบครัวและกิจกรรมอื่น ๆ

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมหรือความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกรักของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าคุณค่าขององค์กรของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย เทคนิคทางการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ

วิธีดำเนินการวิจัย

ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ พนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมน้ำตาลใน จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 520 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลอุตสาหกรรมน้ำตาลในจังหวัดสุพรรณบุรี)

กลุ่มตัวอย่างใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ พนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมน้ำตาลใน จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 227 ตัวอย่าง ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโรยามาเน่ (Yamane, 1970) ที่ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และทำการสุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความรู้สึกรัก ด้านความต่อเนื่อง ด้านบรรทัดฐานของสังคม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ความเชื่อถือได้ของมาตรวัด พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha) เท่ากับ 0.894

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ทำการเก็บข้อมูลในภาคสนาม (Field Data Collection) โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 226 คน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่อวิเคราะห์ระดับตัวแปรทุกตัวแปร โดยใช้คะแนนเฉลี่ยแบ่งระดับความต้องการเป็น 5 ระดับ ผู้วิจัยได้กำหนดการแปลความหมายตามระดับความต้องการ การเปรียบเทียบข้อมูลระหว่างกลุ่ม 2 กลุ่ม ใช้ค่าสถิติที (t-test) การเปรียบเทียบข้อมูลตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ใช้ค่าสถิติเอฟ (F-test) และ การวิเคราะห์ถดถอยพหุ (multiple regression analysis) ด้วยวิธีปกติ (enter)

ผลการวิจัย

จากผลการวิจัยกลุ่มตัวอย่างจำนวน 227 คน พบคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงจำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 67.84 มีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 105 คิดเป็นร้อยละ 46.25 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 64.32 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 35,000 บาท จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 37.44 มีระยะเวลาในปฏิบัติงาน 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 105 คน คิดเป็นร้อยละ 46.25

ตารางที่ 1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	4.26	0.54	มากที่สุด
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย	3.94	0.52	มาก
3. ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ	4.09	0.54	มาก
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.99	0.54	มาก
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม	4.06	0.55	มาก
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล	3.99	0.53	มาก
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	4.10	0.53	มาก
8. ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	4.07	0.54	มาก
รวม	4.06	0.31	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26) อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10) ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09) ด้านค่านิ่งถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07) ด้านบูรณาการทางสังคม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานกับด้านสิทธิส่วนบุคคล (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99) และด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ด้านความรู้สึกรัก	4.35	0.49	มากที่สุด
2. ด้านความต่อเนื่อง	4.19	0.49	มาก
3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	4.00	0.45	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.20	0.38	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 เมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกรัก อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35) รองลงมาคือ ด้านความต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19) และ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00) ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความรู้สึกรัก	Between Group	2.242	3	0.747	3.228	0.023*
	Within Group	51.390	222	0.231		
	Total	53.632	225			
ด้านความต่อเนื่อง	Between Group	3.497	3	1.166	5.064	0.002*
	Within Group	51.098	222	0.230		
	Total	54.595	225			
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	Between Group	5.084	3	1.695	9.332	0.000*
	Within Group	40.312	222	0.185		
	Total	45.396	225			
ภาพรวม	Between Group	2.441	3	0.814	6.068	0.001*
	Within Group	29.768	222	0.134		
	Total	32.209	225			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานขับรถบรรทุกที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความรู้สึกรู้สึก	Between Group	0.803	2	0.402	1.696	0.186
	Within Group	52.829	223	0.237		
	Total	53.632	225			
ด้านความต่อเนื่อง	Between Group	0.160	2	0.080	0.328	0.721
	Within Group	54.435	223	0.244		
	Total	54.595	225			
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	Between Group	0.902	2	0.451	2.261	0.107
	Within Group	44.494	223	0.200		
	Total	45.396	225			
ภาพรวม	Between Group	0.222	2	0.111	0.774	0.462
	Within Group	31.987	223	0.143		
	Total	32.209	225			

จากตารางที่ 4 พนักงานขับรถบรรทุกที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถในอุตสาหกรรมน้ำตาลใน จังหวัดสุพรรณบุรี ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 ความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความรู้สึกรู้สึก	Between Group	1.188	2	0.594	2.525	0.082
	Within Group	54.444	223	0.235		
	Total	53.632	225			
ด้านความต่อเนื่อง	Between Group	0.409	2	0.205	0.842	0.432
	Within Group	54.185	223	0.243		
	Total	54.895	225			
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	Between Group	0.613	2	0.306	1.525	0.220
	Within Group	44.783	223	0.201		
	Total	45.396	225			
ภาพรวม	Between Group	0.735	2	0.368	2.605	0.076
	Within Group	31.474	223	0.141		
	Total	32.209	225			

จากตารางที่ 5 พนักงานขับรถบรรทุกที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 ความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความรู้สึกรัก	Between Group	2.629	3	0.876	3.814	0.011*
	Within Group	51.003	222	0.230		
	Total	53.632	225			
ด้านความต่อเนื่อง	Between Group	2.565	3	0.855	3.647	0.013*
	Within Group	52.030	222	0.234		
	Total	54.595	225			
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	Between Group	4.113	3	1.371	7.372	0.000*
	Within Group	41.283	222	0.186		
	Total	45.396	225			
ภาพรวม	Between Group	2.324	3	0.775		0.001*
	Within Group	29.885	222	0.135		
	Total	32.209	225			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 พบว่า พนักงานขับรถบรรทุกที่มีรายได้เฉลี่ยเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

การวิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	Unstandardized (b)	SE	Standardized (β)	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	0.947	0.256		3.707	0.000
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	0.175	0.039	0.106	2.303*	0.038
สิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและความสะดวกสบาย	0.158	0.038	0.251	4.810*	0.000
โอกาสและการพัฒนาความสามารถ	0.129	0.044	0.185	2.919*	0.004
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	0.053	0.047	0.075	1.113	0.267
การบูรณาการทางสังคม	0.124	0.046	0.180	2.712*	0.007
สิทธิส่วนบุคคล	0.038	0.043	0.053	0.876	0.382
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	0.244	0.039	0.345	6.346*	0.000
การคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	0.059	0.041	0.084	1.467	0.144
R = 0.673		Adjusted R ² = 0.433			
R ² = 0.453		SE = 0.284			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 7 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและความสะดวกสบาย โอกาสและการพัฒนาความสามารถ การบูรณาการทางสังคม และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 43.30

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมน้ำตาลในจังหวัดสุพรรณบุรี ผู้ศึกษาได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลงานดังนี้

คุณภาพชีวิตในการการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านค่านึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานกับ ด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย มี ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้ อาจจะเป็นเนื่องจาก ผู้บริหารของอุตสาหกรรมน้ำตาลให้ความสำคัญกับพนักงานทุกระดับอย่างเสมอภาค โดยเอาใจใส่คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ในเรื่องสวัสดิการ ผลประโยชน์ต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างให้พนักงานมีความรักและความผูกพันต่อองค์กร มีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวันชัย ศกุนตนา (2555) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานกลุ่ม service desk ของธนาคารแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมากในด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านการค่านึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมน้ำตาล ในจังหวัดสุพรรณบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกรัก อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความต่อเนื่อง และ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่อยู่กับองค์กรมาเป็นระยะเวลานานเกิดและเกิดการยอมรับในข้อกำหนดและเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร หุ่นเทแรงกายแรงใจกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของจำรัส ต้นตระกูล (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีบริษัท ลีอกชเลย์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท ลีอกชเลย์ จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันทางการอยู่ต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ในด้านความต่อเนื่อง ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม และ ทาริกา สระทองคำ นนทวัฒน์ สุขผล และวีรยา ศิริพันธ์ (2563) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด

พนักงานที่มีอายุและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรสไม่แตกต่างกันที่เป็นเช่นนี้อาจจะเนื่องจากพนักงานมากซึ่งยอมมีรายได้ที่สูงตามประสบการณ์ในการทำงานและทำงานร่วมกับองค์กรนี้มาเป็นระยะเวลาอันยาวนานจึงมีความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กรกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า สอดคล้องกับ พิญาภรณ์ เต็งพานิชกุล (2558) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับศิลาพร กันทา และชมภูษ หุ่นนาค (2562) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่าง

กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านการบูรณาการทางสังคม และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 43.30 ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเนื่องปัจจัยคุณภาพชีวิตเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยเสริมสร้างทำให้พนักงานรู้สึกมีความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับผลงานวิจัยของธนรัฐ นาทอง (2556) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านการบูรณาการทางสังคม และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารองค์กรควรจัดบรรยากาศในที่ทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานที่สะดวกมากยิ่งขึ้น เช่น การขึ้นของหรือ การลงของเป็นต้น
2. ผู้บริหารองค์กรควรสนับสนุนในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งขึ้นหัวหน้างานหรือหัวหน้าในการควบคุมการวิงรถบรรทุกเป็นประจำต่อเนื่องทุกปีอย่างเป็นธรรม
3. ผู้บริหารองค์กรควรมีการมอบหมายให้หัวหน้างานมีการมอบหมายงานแก่พนักงานตามขอบเขตงานที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจนทั้งวาจาและเป็นลายลักษณ์อักษร
4. ผู้บริหารควรให้รางวัลแก่พนักงานที่ปฏิบัติดีเด่น ปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรมาเป็นระยะเวลาานาน เพื่อเป็นขวัญกำลังใจแก่พนักงานมีความรักและผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กุลวดี เทศประทีป. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- จำรัส ต้นตระกูล. (2551). *ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณี บริษัท ล็อกซ์เลย์ จำกัด (มหาชน).* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- ทาริกา สระทองคำ นนทวัฒน์ สุขผล และวีรยา ศิริพันธ์ (2563). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์นมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 6(3), 60-71.*
- ทัศนีย์ ชาตไทย. (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.*
- ธนรัฐ นาทอง. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- เนตรนภา นันทพรวิญญู. (2551). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).*

- พิรินทร์ชา สมานสินธุ์. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงาน คีศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท เพอฟอร์มแมนซ์ เอ็นจิเนียริง จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย).
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2550). *หลักการจัดการ*. กรุงเทพฯ: วิจิตรหัตถการ.
- วันชัย ศกุนตนาค. (2555). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานกลุ่ม service desk ของธนาคารแห่งหนึ่ง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- เสาวนีย์ อวยผล. (2550). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติงานกรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ศิลาพร กันทา และชมภูษ หุ่นนาค. (2562). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา*. *วารสารวไลยอลงกรณ์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 9(1), 120 - 134.
- อรอุสา เกสรสังข์. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์สำนักงานใหญ่*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น).
- Allen & Meyer. (1990). Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effect. *Journal of Business Research*, 26 (1), 49-61.
- Walton. (1975). *Criteria for Quality of Working Life*. In Loues E.Davis and Albert B.Cherns (eds.). *The Quality of Working Life*. New York: Free Press.