

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร กรณีศึกษา พนักงานวัสดุก่อสร้าง AAA ที่
ปฏิบัติงาน ณ สาขาที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**Quality of work life that affects organizational commitment. A case study of AAA construction
materials employees working at branches located in Bangkok and surrounding areas.**

ศรัญญา วงศ์พรหม

สาขาการจัดการ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Saranya Wongprom

E-mail: Wongprom@hotmail.com

Management branch Master of Business Administration Program Ramkhamhaeng University, Thailand

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานวัสดุก่อสร้าง AAA ที่ปฏิบัติงาน ณ สาขาที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานวัสดุก่อสร้าง AAA ที่ปฏิบัติงาน ณ สาขาที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล การวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานวัสดุก่อสร้าง AAA ที่ปฏิบัติงาน ณ สาขาที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 365 คน มีการประมวลผลวิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) T-test, F-test และการวิเคราะห์การถดถอย (Regression) ผลการวิจัย สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานวัสดุก่อสร้าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานและระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานวัสดุก่อสร้างในด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีผลต่อความผูกพันต่อ
คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, ปฏิบัติงาน

องค์กร ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ด้านลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงานและด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

Abstract

The objectives of this research are to study the personal factors of AAA construction materials employees working at branches located in Bangkok and surrounding areas to study the factors regarding the quality of work life of AAA construction materials employees. who work at branches located in Bangkok and surrounding areas This research used a questionnaire as a data collection tool. The sample group consisted of 365 AAA construction materials employees working at branches located in Bangkok and surrounding areas. The analysis was processed using frequency distribution statistics (Frequency), percentage (Percentage), T-test, F- test and regression analysis. The research results can be summarized as follows.

1. The gender of construction materials workers is different. There are different levels of commitment to the organization while age, status, and educational level. working time Salary levels of construction materials workers are different. There are different levels of commitment to the organization.

2. Factors in the quality of work life in terms of work that is involved and directly related to society. The nature of work promotes growth and stability for workers. Overall balance between life and work in terms of fair and adequate compensation, it affects organizational commitment. A hygienic and safe environment provides opportunities for workers to develop their knowledge and abilities very well. aspects of work that promote social integration of workers and aspects of work that are based on the law or justice process There are different levels of commitment to the organization.

Keywords: Quality of work life, organizational commitment, work performance

บทนำ

การขับเคลื่อนการทำงานขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จได้นั้นประกอบไปด้วยองค์ประกอบหลายประการ เช่น การวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร การดำเนินการตามภารกิจสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในองค์กร ระบบเทคโนโลยีต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคลซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนองค์ประกอบต่างๆ เหล่านี้ให้องค์กรประสบความสำเร็จตามที่องค์กรกำหนดไว้ (Peter F. Drucker, 1998)

เมื่อทรัพยากรบุคคลในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่จะมีผลต่อการประสบความสำเร็จขององค์กร การดำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพจึงเป็นสิ่งสำคัญ ปัจจุบันองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนพยายามหาหนทางเพื่อทำให้บุคลากรในหน่วยงานของตนเกิดความผูกพันต่อองค์กรและทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากความผูกพันต่อองค์กร

หลายๆองค์กรได้พยายามใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเพื่อเป็นการเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรของตน เช่น การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ อย่างเพียงพอ การส่งเสริมสุขภาพจิตและสภาพแวดล้อมในการทำงาน การส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นต้น คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์กรจึงอาจเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรที่จะเกิดขึ้นต่อองค์กรและส่งผลไปถึงการประสบความสำเร็จของตัวองค์กรเองด้วย (Walton, 1975)

สิทธิประโยชน์ทั้งที่เป็นในรูปแบบของค่าตอบแทนหรือในด้านอื่นๆ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่มีผลต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานวัสดุก่อสร้าง AAA ที่ปฏิบัติงาน ณ สาขาที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสำรวจข้อมูลสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ ที่พนักงานวัสดุก่อสร้างดังกล่าวได้รับแล้ว พบว่า สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ ของพนักงานร้านวัสดุก่อสร้างที่ปฏิบัติงาน ณ สาขาที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างพนักงานปฏิบัติงาน ณ สำนักงานซึ่งเป็นบุคลากรในองค์กรเดียวกัน

ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตใดบ้างที่มีผลต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานวัสดุก่อสร้าง AAA ที่ปฏิบัติงาน ณ สาขาที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งผู้วิจัยจะนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานร้านวัสดุก่อสร้างต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานวัสดุก่อสร้าง AAA ที่ปฏิบัติงาน ณ สาขาที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานวัสดุก่อสร้าง AAA ที่ปฏิบัติงาน ณ สาขาที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
3. เพื่อศึกษาความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานวัสดุก่อสร้าง AAA ที่ปฏิบัติงาน ณ สาขาที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐาน

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพนักงานวัสดุก่อสร้าง AAA ที่ปฏิบัติงาน ณ สาขาที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ระดับเงินเดือน ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกันของพนักงานวัสดุก่อสร้าง AAA ที่ปฏิบัติงาน ณ สาขาที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร กรณีศึกษา พนักงานวัสดุก่อสร้าง AAA ที่ปฏิบัติงาน ณ สาขาที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อธิบายในประเด็นหัวข้อของขอบเขตการศึกษาดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรต้น

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ระดับเงินเดือน

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ประการ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรมด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม ด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง Walton (1975)

ตัวแปรตาม

ปัจจัยด้านความผูกพันองค์กร 3 ประการ ได้แก่ ความผูกพันด้วยความรัก ความผูกพันให้ต้องอยู่ต่อ ความผูกพันด้านสำนึกจิตใจ Allen and Meyer (1990)

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานวัสดุก่อสร้าง AAA ที่ปฏิบัติกิจการ ณ สาขาที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีจำนวนทั้งสิ้น 7,700 คน (ที่มา : HR CHG ณ วันที่ 18 มีนาคม 2567)

กลุ่มประชากร คือ พนักงานวัสดุก่อสร้าง AAA ที่ปฏิบัติกิจการ ณ สาขาที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ขอบเขตด้านพื้นที่

สาขาที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือน มีนาคม-มิถุนายน 2567 ระยะเวลา 4 เดือน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1.ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานวัสดุก่อสร้าง AAA ที่ปฏิบัติกิจการ ณ สาขาที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
- 2.ทราบถึงปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานวัสดุก่อสร้าง AAA ที่ปฏิบัติกิจการ ณ สาขาที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
- 3.เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับองค์กร

การทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์

จิรศักดิ์ ชาพรธมา (2560) กล่าวว่าลักษณะประชากรศาสตร์เป็นปัจจัยภายในส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค เช่น อายุ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับรูปแบบจำลองพฤติกรรมผู้บริโภค Kotler (2012) ที่ปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์เหล่านี้ได้ถูกนำมาใช้เป็นหนึ่งเกณฑ์ในการแบ่งส่วนการตลาด (Segmentation) และกลุ่มเป้าหมาย (Target) เพื่อให้ นักการตลาดจัดทำกลยุทธ์ให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมายมากที่สุด

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์

ลักษณะประชากรศาสตร์เป็นปัจจัยภายในส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค เช่น อายุ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับรูปแบบจำลองพฤติกรรมผู้บริโภค Kotler (2012) ที่ปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์เหล่านี้ได้ถูกนำมาใช้เป็นหนึ่งเกณฑ์ในการแบ่งส่วนการตลาด

(Segmentation) และกลุ่มเป้าหมาย (Target) เพื่อให้มีการตลาดจัดทากลยุทธ์ให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมายมากที่สุด โดยในงานวิจัยนี้ได้ศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ 4 ปัจจัย ได้แก่ เพศ อายุ

ดังนั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของประชากรศาสตร์ได้ว่า ประชากรศาสตร์ หมายถึง ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์เป็นความหลากหลายด้านภูมิหลังของบุคคลซึ่ง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพลักษณะโครงสร้างของร่างกาย ความอาวุโสในการทำงาน เป็นต้น โดยจะแสดงถึงความเป็นมาของแต่ละบุคคลจากอดีตถึงปัจจุบันในหน่วยงานหรือในองค์กรต่างๆ ซึ่งประกอบด้วย พนักงานหรือบุคลากรในระดับต่างๆ ซึ่งมีลักษณะพฤติกรรมการแสดงออกที่แตกต่างกันมีสาเหตุมาจากความแตกต่างทางด้านประชากรศาสตร์หรือภูมิหลังของบุคคล

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1975) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความปรารถนาความต้องการของพนักงานในแต่ละบุคคลโดยเป็นการพิจารณาลักษณะแนวทางความเป็นบุคคลสภาพตัวบุคคลหรือสังคมของตัวบุคคลนั้นที่จะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้งานประสบผลสำเร็จ

Walton (1975) เป็นผู้ที่ทำกรวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยได้ศึกษาถึงคุณลักษณะของพนักงานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้แนวทางความเป็นมนุษย์ (Humanistic) ทำการศึกษาสิ่งแวดล้อมรอบตัวพนักงานและสังคมที่ส่งผลทำให้เกิดความประสบความสำเร็จในการทำงานทำการศึกษาถึงความพึงพอใจของพนักงานในการทำงานโดย Walton ได้แสดงให้เห็นว่ามีปัจจัยต่างๆ ที่จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ประกอบไปด้วย 8 ด้าน

จากแนวคิดทฤษฎีข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าแนวคิดทฤษฎีด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานได้มีบทบาททำให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นวิธีการสำคัญที่กระทำเพื่อตอบสนองเรื่องของคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อด้านร่างกายและจิตใจที่มีความเชื่อมโยงไปหลากหลายด้านในการทำงาน เช่น ค่าจ้างผลตอบแทนหรือสวัสดิการต่างๆ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงานรวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานรวมถึงเป็นกระบวนการที่องค์กรนำมาใช้พัฒนาและปรับปรุงองค์กรเพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานขององค์กรได้มีการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานร่วมกันอย่างกลมเกลียวและการได้รับผลตอบแทนที่ตรงตามความต้องการเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานและการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร

ความหมายของความผูกพันองค์กร

Allen and Meyer (1990) ได้นิยามไว้ว่าความผูกพันองค์กร คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกเต็มใจที่จะทำงานตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ภารกิจขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งใจนอกจากนี้ยังรวมถึงการที่พนักงานรู้สึก

ภูมิใจในตนเองที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรสามารถยอมรับในพันธกิจวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรมีความ
ห่วงใยพร้อมที่จะทุ่มเทการทำงานเพื่อองค์กรและอยากคงสถานภาพความเป็นพนักงานต่อไป

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันขององค์กร

Allen and Meyer (1990) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร โดยได้ให้ความหมายของความผูกพัน
ต่อองค์กรในแต่ละด้านดังนี้

1. ด้านความผูกพันด้วยความรัก (Affective Commitment)
2. ด้านความผูกพันให้ต้องอยู่ต่อ (Continuance Commitment)
3. ด้านความผูกพันด้านสำนึกจิตใจ (Normative Commitment)

จากแนวคิดทฤษฎีข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญกับ
องค์กรอย่างมากซึ่งส่งผลให้อัตราการขาดงานและการลาออกต่ำอีกทั้งความผูกพันยังมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยน
งานมากกว่าความพึงพอใจในงาน โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเปรียบเสมือนเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กร
ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรมีดังนี้

จรรยา ชู ทับ,อร จันท์ สิริโชติ (2566) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยทักษิณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย
ทักษิณ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย
ดังนี้ ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่ในองค์กร ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อ
องค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรสาย
สนับสนุนมหาวิทยาลัยทักษิณที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
และหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05
ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .897 และผลการเปรียบเทียบรายคู่ โดยวิธี LSD พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ จำแนกตามปัจจัยพื้นฐาน ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน
สถานภาพ และรายได้ มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ทั้ง 3 ด้าน คือด้านจิตใจด้านการคงอยู่ในองค์กร และด้าน
บรรทัดฐาน และอายุมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันในด้านจิตใจและด้านการคงอยู่ในองค์กร

พัทธ วรงค์ ไพ รัตน์ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ
พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา
เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ของ
กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตใน

การทำงานตามเกณฑ์ตัวชี้วัด 8 ด้าน โดยกลุ่มประชากรตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำนวน 240 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถาม โดยมีระดับค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.928 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ANOVA และสถิติถดถอยพหุคูณ โดยผลการศึกษาพบว่า 1) ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 อยู่ในระดับมาก เมื่อแยกเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการรักษาสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม พบว่า อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และสถานภาพ ที่แตกต่างกันนั้น มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ เจ้าหน้าที่ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

พรรณ อร รัชต มุทธา (2566) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกลการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า ในแง่มุมหลังปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุและด้านระยะเวลาการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกล่าว คือ ระยะเวลาและประสบการณ์ที่เพิ่มมากขึ้นตามอายุมีส่วนเหนี่ยวนำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอย่างเห็นได้ชัดทั้งนี้เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวมอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยรายด้านอยู่ในระดับมาก เช่น เดียวกันอีกทั้งเมื่อนำไปใช้พยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์กรก็ พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านชีวิตและการทำงานที่มีความสมดุลกันโดยส่วนรวม (2) ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดการเติบโตและมั่นคงในงานและ (3) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอต่างส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติดังนั้นปัจจัยทั้ง3ด้านนี้จึงเป็นสิ่งที่องค์กรต้องหันมาให้ความสำคัญเพื่อเป็นรักษาไว้ซึ่งผู้ปฏิบัติงานของตนให้เกิดความผูกพันและคงอยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน

ศรี รัฐ โก วงศ์ (2566) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ การศึกษาพบว่า บุคลากร สททช. มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน ซึ่งเมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน พบว่า ด้านอารมณ์ความรู้สึก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจเป็นเพราะ สททช. แม้จะเป็นหน่วยงานระดับกรมที่ดั่งใหม่แต่ด้วยภารกิจงานที่ทำทนาย เป็นหน่วยงานหลักด้านการบริหารทรัพยากรน้ำของประเทศทำให้บุคลากรรู้สึกชื่นชม ภาคภูมิใจ ที่ได้ร่วมกันก่อตั้งเพื่อขับเคลื่อนงานของ สททช. ให้บรรลุเป้าหมายรองลงมาคือ ด้านการคงอยู่ต่อเนื่อง อาจเป็นเพราะการทำงานในหน่วยงานภาครัฐมีความมั่นคงในอาชีพสูง โครงสร้างและกรอบ อัตราค่าจ้างของหน่วยงานดั่งใหม่ส่งผลให้มีโอกาสก้าวหน้าในอนาคต การทำงานที่ สททช. ต่อไปจะทำให้มีเครือข่ายด้านสังคมการทำงานที่ต้องประสานและบูรณาการงานด้านทรัพยากรน้ำของประเทศ และสุดท้ายในด้านบรรทัดฐานสังคม อาจเป็นในช่วงแรกของการโอนย้ายเข้ามา บุคลากรได้รับโอกาสความก้าวหน้าใน

อาชีพด้วยตำแหน่งระดับสูงได้รับการอบรมพัฒนาเพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถ บุคลากรจึงรู้ดีว่าต้องตอบแทนองค์กร โดยการทุ่มเทเสียสละและทำงานให้กับ สทนช. ต่อไป

เอกลักษณ์ ชุม ภู ชัย, กายูจนา สุ ระ (2561) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ภายใต้การดูแลของทางบริษัทสกลิตาเวอร์เซอร์วิสเซอรัว จำกัด (แมนพาวเวอร์สาขา ลาปูน) พบว่า การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมได้อยู่ที่ระดับปานกลางลำดับหนึ่ง คือ คุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะได้มีความปลอดภัยที่ค่าเฉลี่ยอยู่ระดับที่สูง ลำดับต่อมา คือ โอกาสที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถมีค่าเฉลี่ยที่อยู่ในระดับปานกลางและท้ายที่สุด คือ เรื่องความก้าวหน้าและมั่นคงกับงานที่ทำได้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางการวิเคราะห์ปัจจัยภูมิหลังของบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยภูมิหลังของบุคคลที่มีความแตกต่างกันจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรก็จะแตกต่างกันด้วย

ชนิษฐา โม ระ กราน ต์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตกับความผูกพันของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและเอกชนระหว่างสำนักงาน กสทช. และบริษัท เอไอเอสคอลเซ็นเตอร์ พบว่า 1) ด้านความพึงพอใจและคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งสององค์กรความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยในด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเนื่องจากในปัจจุบันค่าครองชีพสูงขึ้นเรื่อย ๆ ประกอบกับ กสทช. เป็นหน่วยงานภาครัฐทำให้ฐานเงินเดือนที่ได้รับเป็นไปตามการกำหนดของหน่วยงานอาจทำให้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบันแต่ฐานเงินเดือนของพนักงานบริษัท เอไอเอสคอลเซ็นเตอร์ขึ้นอยู่กับอายุงานและผลการทำงานในการประเมินประจำปีและรายได้อื่นๆ จะขึ้นอยู่กับผลงานที่บริษัทกำหนดพนักงานต้องทำงานหนักเพื่อให้ได้ค่าตอบแทนอื่นๆ เพิ่มเมื่อเทียบกับค่าครองชีพที่สูงขึ้นในแต่ละปีอาจทำให้พนักงานรู้สึกไม่พอใจกับเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน 2) ด้านความผูกพันต่อองค์กรทั้งสององค์กรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยในด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเนื่องจากลักษณะงานของ กสทช. บริการลูกค้าที่มีปัญหาด้านโทรคมนาคมซึ่งเจ้าหน้าที่บางท่านอาจต้องการเปลี่ยนสายงานหรือตำแหน่งงานไปยังหน่วยงานอื่นได้ลองทำงานอื่นใหม่ที่ท้าทายมากขึ้นแต่พนักงานบริษัท เอไอเอสคอลเซ็นเตอร์ต้องทำงานเพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ให้กับลูกค้าทำให้พนักงานไม่มีเวลาที่จะดูแลข้อมูลขององค์กรหรือรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเพราะต้องคอยรับสายลูกค้าและทำยอดการรับสายให้ได้ตามมาตรฐานของบริษัทซึ่งมีเป็น จำนวน มากจึงมีปฏิสัมพันธ์เพียงตัวพนักงานเองกับลูกค้าเท่านั้นอาจทำให้พนักงานไม่ได้สนใจในความจงรักภักดีต่อองค์กร

วิรัช สงวน วงศ์วาน, ณัฐ ธิ ชา ปิย ปัญญา (2560) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร โดยศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงาน วุฒิการศึกษา สถานภาพรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่ การได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคมสิทธิของพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและลักษณะงานมี

ส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม โดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของ Richard E. Walton และความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาราย 28 ด้าน พบว่า มีด้านที่คุณภาพชีวิตในการทำงานระดับมากเป็นอันดับแรก คือ ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม รองลงมา คือ ด้านการบูรณาการทางสังคมและด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพส่วนด้านที่มีคุณภาพชีวิตปานกลางและเป็นอันดับท้ายสุด คือ ด้านการได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานวัสดุก่อสร้าง AAA ที่ปฏิบัติงาน ณ สาขาที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีทั้งหมด 7,700 คน (ที่มา: HR CHG ณ วันที่ 18 มีนาคม 2567) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานวัสดุก่อสร้าง AAA จำนวน 365 คน โดยผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งแบ่งออกเป็นส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรองเพื่อคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อความทั้งหมด จำนวน 3 ข้อ โดยคำถามเป็นคำถามปลายปิดแบบเลือกตอบ (Checklist)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยเพศอายุสถานภาพระดับการศึกษาระยะเวลาในการทำงานและระดับเงินเดือนมีข้อความทั้งหมด จำนวน 6 ข้อ โดยคำถามเป็นคำถามปลายปิดแบบเลือกตอบ (Checklist)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีข้อความทั้งหมด จำนวน 18 ข้อ โดยแบบสอบถามสร้างขึ้นตามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) สร้างตามมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) ประเมินคำตอบโดยให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียวแบ่งคำถามออกเป็น 8 ด้าน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนและวิธีการดังนี้

1. จัดทำแบบสอบถามเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรกรณีศึกษาพนักงานวัสดุก่อสร้าง AAA ที่ปฏิบัติงาน ณ สาขาที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” โดยจัดทำเป็นแบบสอบถามออนไลน์ใน google form

2. ทำการเก็บข้อมูล โดยดำเนินการแจกแบบสอบถามผ่านช่องทาง Line Application และ Facebook กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานวัสดุก่อสร้าง AAA ที่ปฏิบัติงาน ณ สาขาที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามผ่านช่องทางออนไลน์ google drive

4. ดำเนินการรหัสโดยกำหนดรหัสข้อมูลคำตอบเพื่อเตรียมวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อประมวลผลค่าสถิติต่างๆ

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์พร้อมลงรหัสและประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปโดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) ซึ่งวิเคราะห์จากค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) ซึ่งวิเคราะห์จากค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สูตรของ Best (1977)

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกับความผูกพันที่มีต่อองค์กร โดยใช้สถิติ T-test และ F-test

4. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตส่วนบุคคลในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่ส่งผลต่อความผูกพันที่มีต่อองค์กร โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอย (Regression)

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานวัสดุก่อสร้าง AAA ที่ปฏิบัติงาน ณ สาขาที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 365 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 30-39 ปี สถานภาพส่วนใหญ่เป็นสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี และส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือน 20,001-30,000 บาท

ผลของข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน

พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานวัสดุก่อสร้าง AAA ที่ปฏิบัติงาน ณ สาขาที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ระดับความคิดเห็นภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด กล่าวได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งหากนำมา

พิจารณารายด้านจะพบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยในระดับที่ใกล้เคียงกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่ต้องอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ผลของข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร

พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานวัสดุก่อสร้าง AAA ที่ปฏิบัติงาน ณ สาขาที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีระดับความคิดเห็นอยู่ในมากที่สุด กล่าวได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งหากนำมาพิจารณารายด้านจะพบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยในระดับที่ใกล้เคียงกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความผูกพันให้ต้องอยู่ต่อ รองลงมาคือ ความผูกพันด้านสำนึกจิตใจและความผูกพันด้วยความรัก ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง“คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร กรณีศึกษา พนักงานวัสดุก่อสร้าง AAA ที่ปฏิบัติงาน ณ สาขาที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1.พนักงานวัสดุก่อสร้าง AAA ที่ปฏิบัติงาน ณ สาขาที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จะเห็นว่าพนักงานวัสดุก่อสร้าง AAA ที่ปฏิบัติงาน ณ สาขาที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงเพราะในหลายตำแหน่งงานของพนักงาน เช่น ผู้จัดการ/ผู้ช่วยผู้จัดการพนักงานบัญชี/การเงินพนักงานแคชเชียร์พนักงานขายประจำร้านเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ล้วนเป็นงานที่ต้องใช้ความละเอียดรอบคอบในการทำงานโดยงานส่วนมากมักจะเป็นงานเกี่ยวกับเอกสารงานสารบรรณพนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสอาจเนื่องมาจากพนักงานมีค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีพและสวัสดิการที่มั่นคงและพนักงานส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีเนื่องจากรับการส่งเสริมด้านการศึกษาเพื่อนำความรู้พัฒนาด้านศักยภาพในการทำงานมีระยะเวลาในการทำงาน 6-10ปีและมีระดับเงินเดือน 20,001-30,000บาท อาจเนื่องมาจากหากพนักงานที่ปฏิบัติงานแต่ละสาขาสามารถขายสินค้าได้ตามเป้าหมายที่บริษัทกำหนดจะได้รับค่าคอมมิชชั่นเพิ่มจากเงินเดือนในแต่ละเดือน

2.คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดสะท้อนให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานวัสดุก่อสร้าง AAA ที่ปฏิบัติงาน ณ สาขาที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยอภิปรายผลการวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้านดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า พนักงานวัสดุก่อสร้าง AAA ที่ปฏิบัติงาน ณ สาขาที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลค่อนข้างพึงพอใจ กับค่าตอบแทนที่ได้รับค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบันซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ (Walton, 1975) และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิรัช สงวน วงศ์วานและณัฐนิชา ปิยปัญญา (2560) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลใน โรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานครเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลใน โรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงาน วุฒิการศึกษาสูงสุด สถานภาพรายได้เฉลี่ยต่อเดือนและศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า บริเวณสถานที่ทำงานของท่านมีสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัยต่อผู้ปฏิบัติงาน เช่น ไม่มีมลพิษทางเสียง,แสงหรือกลิ่นเป็นต้นมีสภาพแวดล้อมที่ดีทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ (Walton, 1975) และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิรัช สงวน วงศ์วานและณัฐนิชา ปิยปัญญา (2560) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลใน โรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานครเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลใน โรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงาน วุฒิการศึกษาสูงสุด สถานภาพรายได้เฉลี่ยต่อเดือนและศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน

ด้านการเปิด โอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นอย่างดีซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกทำหายในการทำงานได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่มีส่วนร่วมทั้งมีความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ (Walton, 1975) และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิรัช สงวน วงศ์วานและณัฐนิชา ปิยปัญญา (2560) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลใน โรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานครเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลใน โรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงาน วุฒิการศึกษาสูงสุด สถานภาพรายได้เฉลี่ยต่อเดือนและศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน

ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าองค์กรของท่านมีการจัดทำแผนการส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับพนักงาน โดยการให้ความรู้เกี่ยวกับคุณสมบัติการทำงานและวิธีการประเมินผลจึงถือว่ามีความมั่นคงในระดับหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ (Walton, 1975) และสอดคล้องกับงานวิจัยของพรรณ อร รัชต มุทธา (2566) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกลการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า ในแง่ภูมิหลังปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุและด้านระยะเวลาการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีเมื่อต้องทำงานกันเป็นทีมความขัดแย้งในสังคม

การทำงานมีน้อยมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ (Walton, 1975) และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิรัช สงวน วงศ์วานและณัฐนิชา ปิยปัญญา(2560) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานครเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานครโดยศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงาน วุฒิการศึกษาสูงสุด สถานภาพรายได้เฉลี่ยต่อเดือนและศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน

ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าท่านทราบและเชื่อมั่นในช่องทางในการร้องเรียนเมื่อเกิดปัญหาความไม่เป็นธรรมในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ (Walton, 1975) และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิรัช สงวน วงศ์วาน และณัฐนิชา ปิยปัญญา (2560) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานครเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานครโดยศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงาน วุฒิการศึกษาสูงสุด สถานภาพรายได้เฉลี่ยต่อเดือนและศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าพนักงานทำงานอย่างมีความสุขหรือวางแผนระยะเวลาในการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวกับตนเองและครอบครัวได้อย่างสมดุล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ (Walton, 1975) และสอดคล้องกับงานวิจัยของพรรณอร รัชต มุทธา (2566) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกลการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า ในแง่มุมหลังปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุและด้านระยะเวลาการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าภารกิจงานของกรมศุลกากรมีความสำคัญและส่งผลต่อสังคมภายนอกบุคลากรในกรมมีความรู้สึกว่าการกิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความรับผิดชอบต่อสังคมรวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ (Walton, 1975) และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิรัช สงวน วงศ์วาน และณัฐนิชา ปิยปัญญา (2560) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานครเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานครโดยศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงาน วุฒิการศึกษาสูงสุด สถานภาพรายได้เฉลี่ยต่อเดือนและศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน

3. ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างมากสอดคล้องกับผลการวิจัยของถาวรอ่อนล่อ (2561) เรื่องความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครซึ่งจากผลการวิจัยบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านความผูกพันด้วยความรัก มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าพนักงานพร้อมที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กรยอมรับเป้าหมายขององค์กรและสามารถร่วมดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกันได้มีความรู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ (Allen and Mayer (1990) และสอดคล้องกับงานวิจัยของจรรยา ชู ทับ, & อร จันท์ ศิริ โษติ (2566) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่ในองค์กร ตามลำดับ

ด้านความผูกพันให้ต้องอยู่ต่อ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าพนักงานต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรโดยไม่ต้องโยกย้ายไปไหนไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสถานการณ์ใดก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ (Allen and Mayer (1990) และสอดคล้องกับงานวิจัยของจรรยา ชู ทับ, & อร จันท์ ศิริ โษติ (2566) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่ในองค์กร ตามลำดับ

ความผูกพันด้านสำนึกจิตใจ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าพนักงานพร้อมที่จะอุทิศตนทำประโยชน์และความก้าวหน้าเพื่อองค์กรมีความพยายามอย่างเต็มที่เต็มใจและตั้งใจที่จะอุทิศตนในการทำงานเพื่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ (Allen and Mayer (1990) และสอดคล้องกับงานวิจัยของจรรยา ชู ทับ, & อร จันท์ ศิริ โษติ (2566) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่ในองค์กร ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างมากอย่างไรก็ตาม พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรมีระดับความคิดเห็นที่น้อยที่สุดจากทั้ง 3 ด้านองค์กรจึงควรมีการสำรวจว่ากรณีที่มีพนักงานลาออกในแต่ละรายนั้นเกิดจากสาเหตุใดบ้างและนำสาเหตุดังกล่าวมากำหนดเป็นแนวทางในการคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของพนักงานในองค์กรต่อไป

จากผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรแสดงให้เห็นว่ายังผู้ปฏิบัติงานมีช่วงอายุระยะเวลาในการทำงานและระดับเงินเดือนที่น้อยจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่น้อยดังนั้นผู้บริหารหรือผู้ที่

เกี่ยวข้องในการปรับปรุงความผูกพันต่อองค์กรควรเน้นให้ความสำคัญในการปรับปรุงด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรแก่บุคลากรที่เป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่ เช่น ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพและความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่องส่งเสริมการทำงานที่มีความสร้างสรรค์และทำให้อบรมหน่วยงานที่บุคลากรสามารถแสดงศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มที่และเมื่อบุคลากรเหล่านี้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีก็ควรได้รับคำชมเชยหรือรางวัลที่เหมาะสมเป็นต้นเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

จากผลการทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตส่วนบุคคลในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรจะเห็นว่าปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม โดยตรงด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวมและด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรดังนั้นองค์กรควรส่งเสริมพนักงานในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมส่งเสริมการให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมเพื่อสังคมผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมพนักงานให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมอบหมายงานที่มีความสำคัญขององค์กรกำหนดนโยบายที่ให้ความสำคัญกับชีวิตส่วนตัวของบุคลากรให้เกิดความสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวและพัฒนาสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ ให้มีความเพียงพอในการดำรงชีวิตซึ่งปัจจัยต่างๆ เหล่านี้จะมีผลต่อความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กร

ถึงแม้ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัยด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดีด้านลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงานและด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรมจะไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแต่ปัจจัยเหล่านี้หน่วยงานก็ไม่อาจมองข้ามได้เพราะปัจจัยเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุภารกิจด้วยผู้วิจัยมีความเห็นว่ากรมฯ ควรพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในด้านต่างๆ เหล่านี้ด้วย เช่น องค์กรควรมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีส่งเสริมให้มีการเคารพในสิทธิและความเสมอภาคเคารพในสิทธิส่วนบุคคลปราศจากการมีอคติซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไปอาจทำการวิจัยในเชิงคุณภาพโดยทำการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกและมีความละเอียดชัดเจนมากยิ่งขึ้น เช่น ทำการสัมภาษณ์เพื่อให้ทราบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในปัจจุบันเป็นอย่างไรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านใดที่ดีอยู่แล้วและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านใดบ้างที่ต้องการได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านใดที่จะส่งผลต่อการทำงานและการคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรเป็นต้น

การวิจัยครั้งต่อไปผู้วิจัยอาจทำการศึกษาในเชิงเปรียบเทียบ เช่น เปรียบเทียบระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขายและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธุรการกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรเพื่อนำมาวิเคราะห์หาความต่างซึ่งจะก่อให้เกิดความชัดเจนมากยิ่งขึ้นและนำผลวิจัยที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- A. T. Dubrin. (1981). *Human Relation: A Job Oriented Approach*. Virginia: RestonPublishing.
- C.A., & Chatman, J. O'Reilly. (1986). *Organizational commitment and psychological Attachment: the effects of compliance, identification, and internalization on Prosocial behavior*. *Journal of Applied psychology*, 71, 492-499.
- D. Lewin. (1981). *Collectivity bargaining and the quality of work life*. *Organizational Dynamics*.(Autumn) , 47-51.
- D.J. Skrovan. (1983). *Quality of Work Life: Perspective for Business and the Public Sector*. Massachusetts: Addison–Wesley.
- E. F., & Cummings, T. G. Huse. (1985). *Organization Development and Change (3rd ed.)*. West .
- J. and Baron, R. A. Greenberg. (1993). *Behavior in Organizations*. New York: Simon and Schuster.
- J. W. & Davis, K. Newstrom. (1993). *Organizational behavior: Human behavior at work*. New York: McGraw-Hill.
- L.E. Gubman. (2023). *Increasing and Measuring Engagement [On-line]*. Available: http://www.gubmanconsulting.com/writing_increasing.html.
- L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T. & Boulian, P.V. Porter. (1974). *Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians*. *Journal of Applied Psychology*, 59: 603-609.Saint Paul, Minnesota West.
- Mowday. (1979). *Employee – Organization Linkage: The Psychology of Commitment. Absenteeism. and Turnover*. New York.
- N. J. & Meyer, J. P. Allen. (1990). *The measurement and antecedents of affective, continuance .*
- N. Q., & Michael, M. Herrick. (1975). *Humanizing of Work Life. The Quality of Working Life: Problem Prospects and the State of Art*. New York: Free Press.

- P. and Keller, Kotler. (2012). *Marketing Management: The millennium (14th ed.)*. New Jersey: Practice Hall, 288.
- P. B. Arthur. (1981). *Managing Job Stress*. Boston: Life, Brown and Company.
- P. E. Spector. (1997). *Job satisfaction*. Thousand Oaks: Sage.
- R. E. Walton. (1975). *Criteria for quality of work life*. In L. E. Davis, A. B. Chermis (eds.). *Quality of working life: Problems, projects and the state of the art (Vol. 1, Chap. 5, 91-104)*. New York: The Free Press.
- R. H. Guest. (1992). *Quality of work life—learning from Tarry Town*. *Harvard Business Review*, (July-August), 76-87.
- R. M. Steers. (1977). *Antecedents and outcome of organizational commitment*. *Administrative Science Quarterly*, 22 (1), pp. 46 -75.
- R.T., Porter, L.W., and Steers, R.M. Mowday. (1982). *Employee organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Richard E. Walton. (1974). *Improving the Quality of Work Life*. *Harvard Business Review* 27, 3-12.
- W. K. Strelloff. (2010). *Engaged Employees*. Retrieved January 22, 2023, from <http://bcauditor.com/PUBS/2002-03/Report1/sec2.htm> UTH.
- Y. and Takesawa, S.L. Delamotte. (1984).
- กาญจนา สุระ เอกลักษณ์ ชุม ภู ชัย. (2561). ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ภายใต้การดูแลของทางบริษัทสกิลพาวเวอร์เซอร์วิสจำกัด (แมนพาวเวอร์สาขาพูน).
- ธัญญา สุพรประดิษฐ์ชัย, และสิทธิกรณั คำรอด. ปัทก อุดมธรรมกุล. (2563). ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยทางจิตวิทยา ปัจจัยทางสังคมและส่วนประสมทางการตลาด 7Ps ที่มีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการศูนย์ ออกกำลังกายของผู้บริโภคในกรุงเทพมหานครในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด-19. *วารสารปัญญาวิวัฒน์*, 12 (3), 25-38.
- พรณ อร รัชต มุทธา. (2566). *คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกลการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*.
- พัทธ วงศ์ ไพรัตน์. (2566). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม*.

มนวิกา ผดุงสิทธิ์,& อาจารย์ที่ปรึกษา จิรศักดิ์ ชาพรมมา. (2017). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจใช้บริการฟิตเนส
เซ็นเตอร์ที่เปิดให้บริการ 24 ชั่วโมง ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร (No. 90943) .มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์.

วิรัช สงวน วงศ์วานและณัฐนิชา ปิยปัญญา. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาล เอกชน
กรุงเทพมหานคร. วารสาร วิชาการ เซาธ์อีสท์ บางกอก (สาขา มนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์) ,3 (2) ,77-
90.

ศิริ รัฐ โก วงศ์. (2566). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ.

สุนิสา ช่อแก้วและอาจารย์ที่ปรึกษา. ขนิษฐา โมระกรานต์. (2017). คุณภาพชีวิตกับความผูกพันของ บุคลากรที่
ปฏิบัติงานในภาครัฐและเอกชน: กรณีศึกษา เปรียบเทียบระหว่างสำนักงาน กสทช.และ บริษัท เอ ไอ เอส
คอล เซ็นเตอร์ (No. 126434) . มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.