

**ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มบริษัทโตเรในประเทศไทย***

**CORRELATION BETWEEN QUALITY OF WORK LIFE AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT OF OPERATIONAL STAFFS OF TORAY COMPANY GROUP IN THAILAND**

วิลาลินี เจนวนิชสถาพร**

ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร***

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มบริษัทโตเรในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มบริษัทโตเรในประเทศไทย จากจำนวนประชากรทั้งหมด 3,102 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิชนิดที่เป็นสัดส่วน กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มบริษัทโตเรในประเทศไทย จำนวน 355 คน และใช้แบบสอบถามเป็น เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มบริษัทโตเรในประเทศไทย โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง

2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มบริษัทโตเรในประเทศไทย โดยรวม อยู่ในระดับสูง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าโดยรวม คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยสรุปพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มบริษัทโตเรในประเทศไทย

* บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ คณะวิทยาการจัดการ

** นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร(อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก) E-Mail Address :

Abstract

The objectives of this research were to study the relationship between the quality of work life and organizational commitment of the 3,102 operational staffs of Toray company group in Thailand. Data was collected from 355 operational staffs from Toray company group in Thailand using Stratified proportional type. The questionnaire soliciting the individual data, such as the quality of work life and the organizational commitment, was used as a tool for data collection. This data was subject to the analysis using average, percentage, standard deviation, and correlation coefficient of Pearson.

The result showed that :

1. The level of the quality of work life of the operational staffs, Toray company group in Thailand, was generally medium.
2. The level of the organization commitment of the operational staffs, Toray company group in Thailand, was generally high.
3. The relationship between the quality of work life and the level of the organizational commitment is positively but moderately correlated with a statistically significant difference at the 0.05 level.

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยสำคัญที่นักบริหารให้ความสนใจมาโดยตลอด คือ ซึ่งปัจจัยทางการผลิตที่เสริมสร้างให้เกิดความสำเร็จในการบริหารองค์การ ประกอบด้วย วัสดุ เครื่องจักร การเงิน และการบริหารจัดการ การจัดการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องตระหนัก เนื่องจากการบริหารทรัพยากรบุคคลถือเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่หลายองค์การต้องลงทุน เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การ องค์การที่มีการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่ดี มีประสิทธิภาพย่อมส่งผลดีต่อองค์การ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน มีผลการปฏิบัติงานที่ดี อัตราการลาออกจากงานลดลง และมีขวัญกำลังใจดีขึ้น การจัดการทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวข้องกับการสรรหาคัดเลือก การจัดจ้าง การฝึกอบรมและพัฒนา การแรงงานสัมพันธ์ การบริหารค่าจ้าง และเงินเดือน การประเมินการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง และการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต หากพนักงานไม่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี หรือไม่มีการผูกพันต่อองค์การแล้ว อาจส่งผลให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ เช่น ปัญหาการลาออกจากงาน ปัญหาการขาดงาน ปัญหาการมาทำงานสาย Angle และ Perry (1981 : 1-2, อ้างถึงในพรสุข อัสวนิเวศน์ 2541 : 4) ซึ่งความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน มีผลต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลขององค์การ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ คุณภาพชีวิตในแนวความเป็นบุคคล (Humanistic) และสภาพแวดล้อมของตัวบุคคลหรือสังคม ที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ โดยกำหนดว่าบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต้องมีข้อบ่งชี้ต่างๆ ใน 8 ด้านเป็นเกณฑ์ตัดสิน ดังนี้ 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) เนื่องจากค่าตอบแทน เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่รอด นอกจากนี้บุคคลยังมองค่าตอบแทนในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน 2) สภาพภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions) คือ สถานที่ทำงานมีการกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน 3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Opportunity for continued Growth and Security) หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติงาน มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น 4) การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (Opportunity for Developing and Using Human Capacity) คือ การให้การศึกษา อบรม เพื่อให้บุคคลสามารถทำหน้าที่อย่างเต็มที่ 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration) คือ การสนับสนุนให้ทำงานร่วมกัน เพื่อผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า มีความสามารถในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้จากการร่วมมือกันทำงาน 6) สิทธิของพนักงาน (Employee Rights) หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่/พนักงานได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกันหรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (Work and Total Life Space) คือ การที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสมและมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเองครอบครัว และกิจกรรมอื่น 8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance of Work life) คือ กิจกรรมการทำงานที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่า ความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติเช่น ความรู้สึกของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่า องค์การของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการรณรงค์ด้านการเมือง และอื่น ๆ (Walton, E. Richard 1978 : 12-16, อ้างถึงใน ธนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร 2552 : 5)

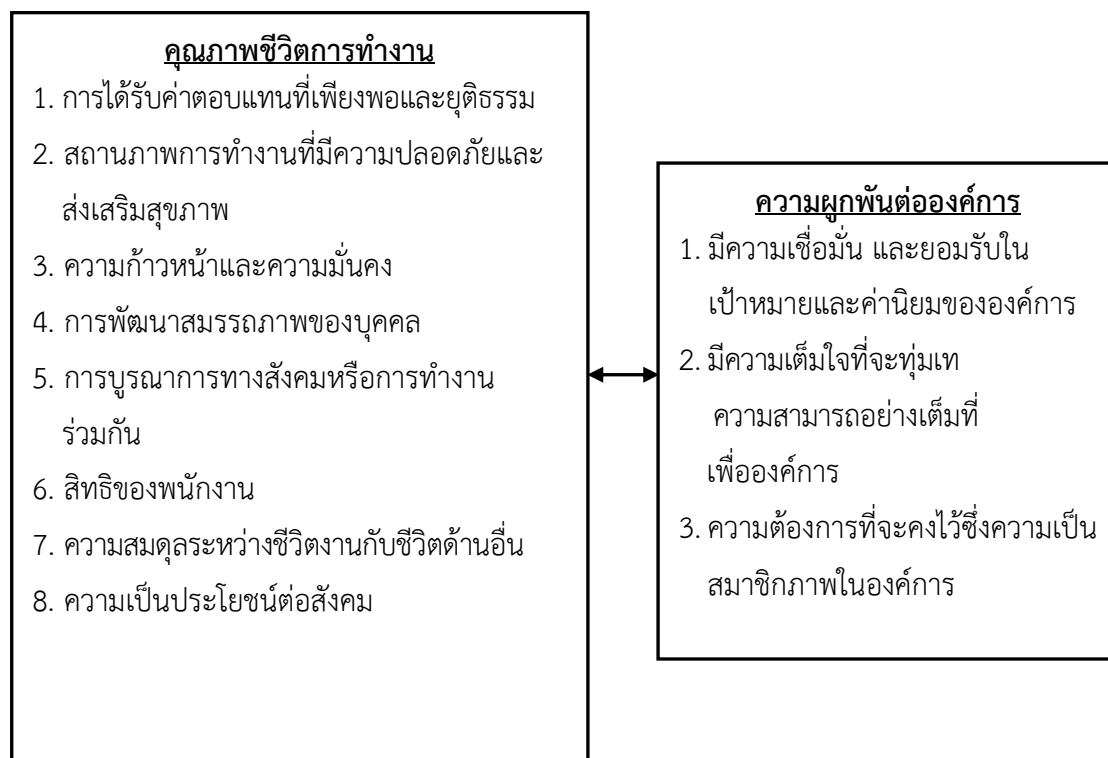
ความผูกพันต่อองค์การเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การ ซึ่งมี 3 ลักษณะดังนี้ 1) มีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง การที่บุคคลมีเจตคติทางบวกต่อองค์การ โดยมีความเชื่อว่าองค์การเป็นสถานที่ที่ดี และเหมาะสมกับตนมากที่สุด และยังรวมความรู้สึกถึงการเป็นเจ้าของเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ ตลอดจนการมีค่านิยมที่กลมกลืนไปกับสมาชิกอื่นๆ ในองค์การ 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์การ หมายถึง การที่บุคคลพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังใจและกำลังกาย เพื่อปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์การ 3) ความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ หมายถึง การที่บุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์การ ภาคภูมิใจในความเป็นสมาชิก และถึงแม้จะมีงานลักษณะเดียวกันที่เสนอให้ผลตอบแทนที่สูงกว่า บุคคลก็ไม่ต้องการที่จะโยกย้ายออกจากองค์การ เพื่อไปทำงานใหม่ (Steers & Porter, 1983 อ้างถึงใน มลิวัลย์ พรหมมีเดช 2548 : 11)

กลุ่มบริษัทโทรในประเทศไทยเป็นการลงทุนของบริษัท โทรอินเตอร์สตีส์ลิงค์ (ประเทศญี่ปุ่น) โดยประกอบไปด้วย 4 กลุ่มธุรกิจคือ 1) กลุ่มธุรกิจเส้นใยไฟเบอร์ 2) กลุ่มธุรกิจสิ่งทอ 3) กลุ่มธุรกิจพลาสติก 4) กลุ่มธุรกิจเทรดดิ้ง จัดจำหน่าย ลักษณะการทำงานเป็นการผลิตสินค้าให้มีคุณภาพมาตรฐานทันเวลาเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าให้ได้รับความพึงพอใจสูงสุด ในปัจจุบันฝ่ายทรัพยากรบุคคลของแต่ละบริษัทในกลุ่มโทรประเทศไทย พบปัญหาในการจัดหาพนักงานใหม่เพื่อทดแทนอัตราพนักงานที่ลาออก เนื่องจากพนักงานระดับปฏิบัติการในปัจจุบันมีทางเลือกในการเข้าสมัครงานตามสถานประกอบการต่าง ๆ มากขึ้น เช่น ห้างสรรพสินค้าขนาดใหญ่ แทนภาคอุตสาหกรรม หรือถ้าผู้ใช้แรงงานเข้าทำงานภาคอุตสาหกรรม จะทำงานไม่นาน และลาออกในที่สุด เมื่ออัตรากำลังคนขาด พนักงานที่เหลือต้องทำงานล่วงเวลาทดแทน ถ้ามองในมุมผู้ประกอบการ ทำให้ต้นทุนในการผลิตเพิ่มสูงขึ้น เพราะต้องจ่ายค่าล่วงเวลา และพนักงานเองเกิดความเหนื่อยล้า อาจเกิดอุบัติเหตุระหว่างการทำงานได้

ดังนั้น ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ย่อมทำให้พนักงานสามารถอยู่กับองค์กรได้นาน และทำให้เพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการผลิตขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยต้องการศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญ และสามารถอธิบายถึงการคงอยู่ของพนักงาน โดยไม่มีการโยกย้ายหรือลาออกจากองค์กร ซึ่งผู้วิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการบริหาร การพัฒนาองค์กร ตลอดจนเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน การบำรุงรักษาบุคลากรขององค์กร เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข ยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มบริษัทโทรคมนาคมในประเทศไทย



วิธีการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มบริษัทโทรคมนาคมในประเทศไทย

ประชากรในการศึกษาเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มบริษัทโทรคมนาคมในประเทศไทย ประกอบด้วย 1) บริษัทไทยโทรเทคสโตร์ จำกัด (มหาชน) 2) บริษัทไทยโทรเชนเทคส์ จำกัด 3) บริษัทลักกี้เทคส์ จำกัด (มหาชน) รวมทั้งสิ้น 3,102 คน กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีของ Taro Yamane, 1973 (ประสพชัย พสุนนท์ 2553 : 41) โดยกำหนดให้มีความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 หรือระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 355 คน ต่อจากนั้นผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิชนิดที่เป็นสัดส่วน โดยได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนมาจาก 3 บริษัท ดังนี้ 1) บริษัทไทยโทรเทคสโตร์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 76 คน 2) บริษัทไทยโทรเชนเทคส์ จำกัด จำนวน 72 คน 3) บริษัทลักกี้เทคส์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 207 คน

พื้นที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ กลุ่มบริษัทโทรในประเทศไทย
 ระยะเวลาในการทำการศึกษางานวิจัย อยู่ระหว่างเดือนเมษายน 2553 - มีนาคม 2554
 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร
 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยได้พัฒนาและปรับปรุงมาจาก นุตชา ภิญญภาพ (2547) จิตสุตา มงคลวัจน์ (2549) และเรื่องกฤษฎี สุวรรณอำไพ (2549) ตามกรอบแนวคิดของ ริชาร์ด อี วอลตัน (Richard E. Walton, 1978) มีจำนวนทั้งสิ้น 39 ข้อ
 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาและปรับปรุงมาจากนุตชา ภิญญภาพ (2547) มลิวัลย์ พรหมมีเดช (2548) จิรวดี ตั้งศิริสมฤทธิ (2551) ตามแนวคิดของสแตียร์ และ พอร์ตเตอร์ (Streers & Porter) มีจำนวนทั้งสิ้น 18 ข้อ
 การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert Five Rating Scale) (Rensis Linkert, อ้างถึงใน อนงค์ สรรบัว 2546) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนัก 5 ระดับ ซึ่งเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กร เป็นดังนี้

ระดับความเห็น	ค่าคะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

ก่อนเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbrach's Alpha Coefficient : α) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน เท่ากับ .9149 และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ .9337

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัย ใช้ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ผลการวิจัย พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการของกลุ่มโทรในประเทศไทย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี ระดับการศึกษาอยู่ที่ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. สถานภาพสมรส มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 59.2, 31.3, 27.3, 52.7 และ 54.6 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของกลุ่มโทรในประเทศไทย

ตารางที่ 1 จำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของกลุ่มโทรในประเทศไทยโดยภาพรวม (n= 355)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม	2.922	0.535	ปานกลาง
2. สถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.950	0.572	สูง
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.021	0.654	ปานกลาง
4. การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	3.280	0.667	ปานกลาง
5. การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	3.385	0.633	ปานกลาง
6. สิทธิของพนักงาน	3.435	0.646	สูง
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	3.288	0.653	ปานกลาง
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.953	0.654	สูง
ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน	3.38	0.476	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มบริษัทโทรในประเทศไทยโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.476) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง มี 3 ด้าน คือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านสิทธิของพนักงาน ($\bar{X} = 3.953, 3.950$ และ 3.435 ตามลำดับ) ส่วนด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยปานกลาง คือ ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.385$ และ 2.922)

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของกลุ่มโทรในประเทศไทย

ตารางที่ 2 จำนวน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการของกลุ่มโทรในประเทศไทย โดยภาพรวม (n= 355)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.84	0.612	สูง
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร	3.80	0.641	สูง
3. ความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	3.78	0.732	สูง
ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมด้านความผูกพันต่อองค์กร	3.81	0.592	สูง

จากตารางที่ 2 พบว่าความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มบริษัทโทรในประเทศไทยโดยภาพรวมให้ความสำคัญในระดับสูง ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.592) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มบริษัทโทรในประเทศไทยเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรให้ความสำคัญในระดับสูงสุด ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.612) รองลงมาคือความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.641) และความผูกพันต่อองค์กรด้านที่น้อยที่สุดคือความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรให้ความสำคัญในระดับสูง ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.732)

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มบริษัทโทรในประเทศไทย

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มบริษัทโทรในประเทศไทย

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร					
	ความเชื่อมั่นยอมรับ ในเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร		ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความสามารถอย่าง เต็มที่เพื่อองค์กร		ความต้องการที่จะ คงไว้ซึ่งความเป็น สมาชิกภาพใน องค์กร	
	r	p	r	p	r	p
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และ ยุติธรรม	0.168*	0.002	0.131*	0.013	0.263*	0.000
2. สถานภาพการทำงานที่มีความ ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.650*	0.000	0.576*	0.000	0.576*	0.000
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการ ทำงาน	0.369*	0.000	0.345*	0.000	0.435*	0.000
4. การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	0.515*	0.000	0.471*	0.000	0.526*	0.000
5. การบูรณาการทางสังคม หรือการ ทำงานร่วมกัน	0.449*	0.000	0.410*	0.000	0.481*	0.000
6. สิทธิของพนักงาน	0.579*	0.000	0.511*	0.000	0.565*	0.000
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต ด้านอื่น	0.464*	0.000	0.438*	0.000	0.547*	0.000
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.717*	0.000	0.631*	0.000	0.643*	0.000
รวม	0.629*	0.000	0.565*	0.000	0.651*	0.000

* P < .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความเชื่อมั่นการยอมรับ
เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรโดยภาพรวม เป็นความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.629$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่าง
เต็มที่เพื่อองค์กรโดยภาพรวม เป็นความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.565$) อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิก
สภาพในองค์กรโดยภาพรวม เป็นความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.651$) อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

ตัวแปร	n	ค่าเฉลี่ย	S.D.	r	Sig.
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	355	3.38	0.476	0.704*	0.000
ความผูกพันต่อองค์กร	355	3.81	0.592		

* $P < .05$

จากตารางที่ 4 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของกลุ่มตัวอย่าง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.704 โดยเป็นความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.704$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การอภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มบริษัทโทรในประเทศไทย

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของกลุ่มบริษัทโทรในประเทศไทย

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานของกลุ่มบริษัทโทรในประเทศไทยมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง หมายถึงพนักงานระดับปฏิบัติการของกลุ่มบริษัทโทรในประเทศไทยมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นุตชา ภิญญภาพ (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษาบริษัทขายส่งข้ามชาติแห่งหนึ่ง พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกรณีศึกษาบริษัทขายส่งข้ามชาติแห่งหนึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของกลุ่มบริษัทโทรในประเทศไทย

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานของกลุ่มบริษัทโทรในประเทศไทยมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง หมายถึงพนักงานระดับปฏิบัติการของกลุ่มบริษัทโทรในประเทศไทยมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร และด้านความตั้งใจที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิรวดี ตั้งศิริสมฤทธิ์ (2551) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อ

องค์การของพนักงานบริษัท ลีอกซเลย์ พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ลีอกซเลย์มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของกลุ่มบริษัท โทเรในประเทศไทยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวม เป็นความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวเรศ ทยามัทธินันท์ (2547) ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษาการคลังสินค้าการบินไทย บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าถ้าเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้าการบินไทยให้สูงขึ้น ก็จะทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์การให้สูงขึ้นตามไปด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มบริษัทโทเรในประเทศไทย ครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อฝ่ายบริหารที่จะพัฒนาองค์การในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การให้สูงขึ้น อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลขององค์การ และทรัพยากรบุคคลในอนาคต

จากการศึกษาถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น มีค่าระดับความสำคัญต่ำกว่าด้านอื่นๆ ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเสนอแนวทางในการแก้ไขดังนี้

1.1 การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม บริษัทฯ ควรมีการพิจารณาให้ค่าตอบแทนโดยพิจารณาถึงความยากง่ายของงาน ปริมาณงานแยกตามบุคคล หรือด้านที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะมากขึ้น บริษัทควรพิจารณาค่าตอบแทนเปรียบเทียบกับองค์การอื่น หรือธุรกิจอื่น เพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับพนักงานทำงานให้กับบริษัทฯ นอกจากนี้ควรมีการออกแบบค่าตอบแทนที่จูงใจหลากหลายรูปแบบ เช่น ค่าตอบแทนตามงานที่ทำ ค่าตอบแทนตามทักษะความเชี่ยวชาญ หรือการจัดสวัสดิการต่างๆ เพิ่มขึ้น อาทิ ค่ารักษาพยาบาล ค่าประกันสังคม เพื่อรองรับค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของพนักงาน เป็นต้น การจะปรับเปลี่ยนค่าตอบแทนที่สูงขึ้น ซึ่งหมายถึงการที่พนักงานผู้นั้นจำเป็นต้องมีตำแหน่งหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบและคุณภาพงานที่สูงกว่าเดิม และบริษัทควรมีการประเมินพนักงานตามประสิทธิภาพของงานควบคู่ไปด้วยเพื่อให้พนักงานรับทราบถึงความยุติธรรมของการบริหารค่าตอบแทนขององค์กร

1.2 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน บริษัทฯ ควรสื่อสารกับพนักงานให้ชัดเจน เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับพนักงาน ที่ทุ่มเทการทำงานและทำตามกฎระเบียบของบริษัทฯโดยไม่ผิดระเบียบของบริษัทฯ จะมีการจ้างงานอย่างต่อเนื่องและมั่นคง ตลอดจนจะได้รับการสนับสนุนจากบริษัท ในการส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้า และเมื่อมีการเลิกจ้าง พนักงานจะได้ค่าชดเชยที่เหมาะสมและเป็นธรรม และยิ่งพนักงานมีความมั่นคงในการทำงานมากขึ้นยิ่งทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตามไปด้วย

1.3 ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล บริษัทฯควรมีแผนการฝึกอบรมที่จำเป็นกับพนักงานเพื่อเพิ่มความสามารถ และพัฒนาสมรรถภาพของพนักงานให้มากยิ่งขึ้น บริษัทฯควรส่งเสริมความคิดริเริ่ม หรือการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆของพนักงาน ต่อยอดความคิดของพนักงาน และนำไปปฏิบัติเมื่อความคิด หรือผลงานนั้นๆได้รับการยอมรับ พนักงานในแต่ละหน่วยงานควรได้รับการฝึกอบรม หรือสัมมนา เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการทำงาน หมุนเวียนเปลี่ยนกันไม่ ไม่ควรให้บุคคลเดิมอบรมเพียงคนเดียว และบริษัทฯควรพัฒนาแหล่งความรู้ที่เข้าถึงได้ง่าย เช่น อินเทอร์เน็ต เป็นต้น เพื่อเพิ่มทักษะด้านอื่นๆ นอกเหนือจากงานที่ทำ

1.4 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น บริษัทฯควรมีวันหยุดพักที่เหมาะสม และการมาทำงานในวันหยุดควรทำเมื่อมีเหตุจำเป็น นอกจากนี้ควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสุขในครอบครัวของพนักงาน เช่น การจัดกิจกรรมวันครอบครัว การดูงานนอกสถานที่โดยสนับสนุนให้พาครอบครัวไปด้วย การส่งเสริมช่วยเหลือบุตรของพนักงานด้านทุนการศึกษา และพิจารณาปริมาณงานของพนักงานเป็นรายบุคคล เพื่อประเมินถึงความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวของพนักงาน

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆเพิ่มเติม ที่อาจมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่นตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล เรื่องระดับเงินเดือนของพนักงาน เป็นต้น

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆที่อาจส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร เช่นสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเครียดในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ภาวะผู้นำ เป็นต้น

2.3 ในด้านประชากรที่ศึกษา อาจใช้กรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้ไปศึกษาในกลุ่มประชากรอื่นๆเช่น ในระดับผู้บริหาร หรือพนักงานที่ประจำอยู่ที่สำนักงานใหญ่ หรือกลุ่มประชากรอื่นๆเพื่อศึกษาในเชิงเปรียบเทียบ เพื่อเพิ่มองค์ความรู้ต่อไป

2.4 ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ควรนำอัตราการเข้าออกของพนักงาน อัตราการขาดงานของพนักงาน เพื่อนำมาประกอบกับผลการศึกษา

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- จิตสุตา มงคลวัจน์. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ซี.พี.ค้าปลีกและการตลาด จำกัด.”
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2549.
- จินตนา บุญบังการ และ ญัณพัณธ์ เขจรนนันท์. การจัดการเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร :เม็ตทราย
พรินติ้ง, 2544.
- จิรวดี ตั้งศิริสมฤทธิ์. “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ลีอกซ์เลย์ จำกัด (มหาชน).”
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2551.
- ฐิติพร หงษา. “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม
สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล.” วิทยานิพนธ์
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2549.
- ธนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร. “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรม
ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี.” รายงานการประชุม
วิชาการระดับชาติมหาวิทยาลัยศรีปทุม ปีการศึกษา 2552, 2552. (อัดสำเนา)
- ธีระชัย เขมณะสิริ. เรื่องน่าคิด ชีวิตคนทำงาน. กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์พรินติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง,
2549.
- นพรัตน์ รุณกานต์. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริการผู้โดยสาร ในฝ่ายการโดยสารของ
บริษัท ไทยแอร์ราวด์ เซอร์วิส จำกัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตร มหาบัณฑิต
(รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2547.
- นฤมล แต้สกุล. “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครอง หลังปฏิรูประบบราชการ
ของรัฐบาล พันตำรวจโท ดร.ทักษิณ ชินวัตร กรณีศึกษาข้าราชการ กรมการปกครอง
จังหวัดชลบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา, 2548.
- นวรรตน์ ณ วันจันทร์. “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัดลำพูน.”
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2548.
- นุชชา ภิญโญภาพ. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
กรณีศึกษาบริษัทขายส่งข้ามชาติแห่งหนึ่ง.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
(จิตวิทยาชุมชน) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2547.
- ประคอง กรรณสูตร. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. ฉบับแก้ไขปรับปรุง. กรุงเทพฯ :
บริษัท ศูนย์หนังสือ ดร.ศรีสง่า จำกัด, 2535.
- ประสพชัย พสุนนท์. สถิติธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร : ท็อป, 2553.
- ปิ่นปัทมา ครุฑพันธุ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาของกลุ่มบริษัทเคมีแห่งหนึ่งใน ประเทศ

- ไทย.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2550.
- พินดา ศรีโพธิ์ทอง. “ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน : กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต(จิตวิทยาอุตสาหกรรม) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2550.
- พรสุข อัสวณิเวศน์. “คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษาโรงงานวัดพระเปิด ทหาร กรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดนครสวรรค์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2541.
- พิชิต เทพวรรณ. “คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life : QWL) กลยุทธ์การสร้างคุณค่า ของคนสู่ผลงาน.” *Strategy and Marketing* 6, 73 (ตุลาคม 2550) : 118-119.
- ฟ้าใส พุ่มเกิด. “คุณภาพชีวิตการทำงานกับสุขภาพจิตของผู้ช่วยเหลือคนไข้โรงพยาบาล นพรัตนราชธานี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาชุมชน) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2547.
- มลิวัลย์ พรหมมีเดช. “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ชาร์ฟ พอร์มูเลเตอร์ จำกัด.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2548.
- รังสรรค์ โฉมยา. “จิตวิทยา.” มหาสารคาม : ภาควิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว คณะ ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ม.ป.ป. (เอกสารประกอบการสอน)
- รุ่งอรุณ โพธิ์นิ่มแดง. “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในธุรกิจค้าปลีกเครื่องสำอาง ศึกษา กรณีบริษัทค้าปลีกเครื่องสำอางแห่งหนึ่ง.” วิทยานิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2548.
- เรืองกฤษฎี สุวรรณอำไพ. “คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับ ปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2549.
- วเรศ ทยามัทธินันท์. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษาการคลังสินค้าการบินไทย บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สังคมวิทยาประยุกต์) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2547.
- สถาบันส่งเสริมขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, สร้างคุณภาพชีวิตใน องค์การ เพื่อความสุขในการทำงานที่มากกว่าด้วย MS-QWL Step by Step (นนทบุรี : หินทรายการพิมพ์, 2552)

สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ. พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2542.

สันติชัย อินทรอ่อน. “ความผูกพันของพนักงาน.” วารสารทรัพยากรมนุษย์ 3, 1 (มกราคม – เมษายน 2550) : 4.

สุธินี เดชะตา. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2551.

ภาษาต่างประเทศ

Walton, R.E. Criteria For Quality of Working Life. New York : Free Press, 1975.

Profile of Toray Group in Thailand. Bangkok, 2008