

**คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของพนักงาน เขตวังทองหลาง
กรุงเทพมหานคร**

**Quality of Working Life and Organizational Commitment of Employees in
Wang Thonglang District, Bangkok**

ทิพย์จุฑา ผลเดชไพบูลย์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในเขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร (2) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในเขตวังทองหลาง จังหวัด กรุงเทพมหานคร (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในเขตวังทองหลาง จังหวัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานในเขตวังทองหลาง จังหวัด กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานในเขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในเขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในเขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิต , ความผูกพันต่อองค์กร , ความสัมพันธ์

ABSTRACT

The paper objective is (1)to study the quality of working life of employees in Wang Thonglang District, Bangkok, (2)to study the organizational commitment of employees that have on the organizations in Wang Thonglang District, Bangkok, and (3)to study the bond between quality of working life and the organizational commitment of employees in Wang Thonglang District, Bangkok. The Sample groups are employees from Wang Thonglang District, Bangkok, in the overall amount of 400 people. The material that is used in this research is questionnaire. The statistic that is used for analyzing are average, standard deviation, correlation, and Pearson's correlation coefficient.

The results show that:

1.The average level of quality of working life of employees in Wang Thonglang District, Bangkok is high.

2.The average level of organizational commitment of employees Wang Thonglang District, Bangkok have on their organizations is flying.

3.The link between quality of working life and the organizational commitment of employees in Wang Thonglang District, Bangkok is found that quality of working life and organizational commitment have a positive relation which the statistical significance is at 0.01.

Key words: Quality of Working Life, Organizational Commitment, Relationship

บทนำ

การที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีเป็นสิ่งส่งผลต่อผลิตภาพในการทำงานของคนในองค์กร นั่นคือความสำเร็จของระบบในการใช้ทรัพยากรในการบรรลุเป้าหมาย คุณภาพชีวิตเกี่ยวข้องกับการปรับตัวในกระบวนการที่ดีที่สุด โดยการเพิ่มความสามารถในการปรับตัวคือทำให้ความสำคัญกับมนุษย์ซึ่งเป็นศูนย์กลางของกระบวนการซึ่งส่งผลต่อการรักษาผลกำไร ซึ่งการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีให้กับพนักงานนั้น ไม่เพียงแต่ความสามารถในการตอบสนองความต้องการของตลาดหรือลูกค้า แต่องค์กรยังสามารถดึงดูด และรักษาพนักงานที่มีความชำนาญให้อยู่กับองค์กรเพื่อสามารถดึงดูดลูกค้า และรักษาลูกค้าไว้ได้อีกด้วย

หัวใจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้ประสบความสำเร็จ เริ่มต้นจากต้องเข้าใจความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิต และฝึกฝนทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในอนาคต ก่อน หลังจากนั้นต้องเข้าใจกระบวนการดำเนินการโดยอาศัยเทคนิคในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองหรือคนในองค์กรให้สามารถรับมือกับสถานการณ์ในอนาคตได้

ความผูกพันในองค์กร เป็นการเสริมสร้างให้บุคลากรภายในองค์กรให้มีระดับความเป็นเจ้าของหรือความมีส่วนร่วมในองค์กรให้สูงขึ้น เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ประกอบด้วยหลายปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพัน เช่น เป้าหมายขององค์กร พนักงานทุกคนย่อมต้องการที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้น หากทราบว่าตัวพนักงานเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ทำให้ประสบความสำเร็จ มีส่วนทำให้องค์กรเติบโต เจริญรุ่งเรือง ย่อมทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในและอยากจะอยู่ในองค์กร มีความผูกพันกับองค์กรในระยะยาว , ผลตอบแทน ทุกคนย่อมทำงานเพื่อที่จะได้รับผลตอบแทน เช่น เงินเดือน โบนัส สวัสดิการต่างๆ ไปจับจ่ายในชีวิตส่วนตัวของตนเอง การที่พนักงานรู้สึกว่ามีผลตอบแทนที่ได้รับ มีความเหมาะสมต่อผลงานที่ได้ดำเนินการ ย่อมทำให้พนักงานพร้อมที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาวต่อไป , หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน เวลาที่พนักงานใช้เวลามากที่สุดในหนึ่งวัน ก็คือ เวลาที่อยู่ในที่ทำงาน หากบรรยากาศ ผู้คนที่แวดล้อมให้พนักงานรู้สึกมีความสุข ก็จะทำให้พนักงานพร้อมที่จะใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่กับที่แห่งนี้ งานคือสิ่งสำคัญเป็นอันดับต้นๆที่พนักงานมักจะคำนึงถึง เพราะผู้ใดก็ตามได้รับมอบหมายภารกิจในสิ่งที่ตนเองไม่ชอบไม่ถนัด ย่อมเกิดความรู้สึกว่าเวลาที่เสียไปนั้นสูญเปล่า แต่ทั้งนี้ พนักงานที่ดีก็คือพนักงานที่พร้อมที่จะปรับตัวในการรับงานตามที่ได้รับมอบหมายด้วย มิใช่เป็นพนักงานที่ไม่ยอมขวนขวาย พัฒนาเรียนรู้สิ่งใหม่ เอาแต่ชอบ ทำงานเดิมๆ ซ้ำๆ แต่เพียงอย่างเดียว เพราะจะทำให้องค์กรไม่เกิดการพัฒนา

ในปัจจุบันองค์กรมีการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กรที่มากขึ้นเพื่อคัดสรรบุคลากรที่มีศักยภาพและดึงศักยภาพของบุคลากรเหล่านั้นให้ออกมาอย่างเต็มประสิทธิภาพและเพื่อรักษาไว้ให้นานที่สุด โดยพยายามยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้สูงขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่าควรศึกษาคุณภาพชีวิตกับความผูกพันองค์กรของพนักงานในเขต
วังทองหลาง จังหวัดกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและรักษาไว้ให้
นานที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในเขตวังทองหลาง จังหวัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในเขตวังทองหลาง จังหวัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน
เขตวังทองหลาง จังหวัดกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. ศึกษาเนื้อหาคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยศึกษา 1) การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอ
และยุติธรรม 2) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ความมั่นคงและความก้าวหน้า
ในงาน 4) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6)
ประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม
2. ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร โดยศึกษา 1) ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม
ขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร 3) ความ
ต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แก่ พนักงานในเขตวังทองหลาง จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในเขตวังทองหลาง จังหวัด
กรุงเทพมหานคร

2. ทำให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในเขตวังทองหลาง จังหวัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในเขตวังทองหลาง จังหวัดกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อเป็นแนวทางให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นการลดปัญหาการลาออกงานของพนักงาน

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1973) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่าเป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคล หรือสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิต 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Mowday et al. (1982, อ้างถึงใน ธัญญรัตน์ วิฑูรากร, 2560) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติเพราะความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจจะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่สถานะที่ดีขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พงศ์ภัค วังเร็ว (2559) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน เจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติมีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับดี โดยด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม คือ ด้านที่มีคุณภาพชีวิตสูงสุด ส่วนผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และเมื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณภาพชีวิตทั้งภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เก็บข้อมูลจากประชากรที่เป็นพนักงานในเขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร ซึ่งจะใช้แบบสอบถามและขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้ข้อมูลตามความเป็นจริง โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 400 ชุด
2. เก็บรวบรวมแบบสอบถาม
3. ดำเนินการลงรหัส โดยกำหนดหมายเลขสำหรับแบบสอบถามทุกราย กำหนดรหัสข้อมูลคำตอบ และลงรหัสในกระดาษคำตอบเพื่อเตรียมวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ โดยมีรายละเอียดของขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษารายละเอียดที่เกี่ยวข้อง โดยรวบรวมข้อมูล ทั้งแนวคิด ทฤษฎี หลักการเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัย
2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน แบ่งเป็น 8 ด้าน ตามแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1974) ได้แก่ 1) การได้รับคำตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 4) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6) ประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม
3. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันขององค์กร แบ่งเป็น 3 ด้าน ตามแนวคิด Mowday et al. (1982, อ้างถึงใน ธัญญรัตน์ วิฑูรากร, 2560) ได้แก่ 1) ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร 3) ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำการทดสอบเครื่องมือเก็บข้อมูล

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของพนักงาน เขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จากการสอบถามกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 68.5 มีอายุ 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.2 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 63.0 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 50.2 มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 46.3

ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 6 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการบูรณาการทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 รองลงมาคือ ความสมดุลในชีวิตการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 งานที่เกี่ยวข้องกับสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ประชาธิปไตยในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 โอกาสที่พัฒนาความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ระดับความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของพนักงานในเขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากกับความผูกพันองค์กรของพนักงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 รองลงมาคือความเชื่อมั่นที่จะยอมรับในค่านิยมองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือความปรารถนาที่จะดำรงอยู่ในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ตามลำดับ

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันในองค์กรของพนักงานในเขตวังทองหลาง จังหวัดกรุงเทพมหานคร มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปราย ดังต่อไปนี้

1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในเขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในเขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก 6 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน ด้านงานที่เกี่ยวข้องกับสังคม ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านโอกาสที่ได้พัฒนาความสามารถ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม โดยมีสรุปผลแต่ละด้านโดยสามารถอภิปรายได้ดังนี้

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับงานในลักษณะเดียวกัน อาจเป็นเพราะการกำหนดค่าตอบแทนจากตัวบุคคลหรือจากประสบการณ์ทำให้ได้รับค่าตอบแทนที่ไม่มากพอ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุทิพงศ์ อ่อนจันทร์อบ (2558) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมทรัพยากรน้ำ (ส่วนกลาง) ผลการวิจัย พบว่า บุคลากร กรมทรัพยากรน้ำ (ส่วนกลาง) มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมอยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ บริเวณที่ทำงานสะอาด/มีแสงสว่างเพียงพอ/มีระบบระบายอากาศที่ดี/อากาศถ่ายเทสะดวก สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ มาตรการในการป้องกันอันตรายจากการทำงานที่องค์การวางไว้มีความเหมาะสม ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะบริเวณที่ทำงานของพนักงานในเขตวังทองหลาง มีการทำความสะอาดที่ดี สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย สอดคล้องกับผลงานวิจัยของณัฐพงษ์ ขจิตภัย (2559) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรบริษัท เรียร์สูรตัน จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัย พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านสามารถ

ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จได้ ท่านได้รับมอบหมายภารกิจและการทำงานที่สร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในองค์กรของท่านเป็นไปด้วยความยุติธรรม อาจเป็นเพราะ พนักงานสามารถปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบได้อย่างดีและมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ แต่บริษัทยังไม่เปิดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งมากนัก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของธัญญรัตน์ วิฑูรากร (2560) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์เมื่อพิจารณาคือเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านโอกาสที่ได้พัฒนาความสามารถ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ องค์กรให้ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่ มีการจัดประชุมด้านวิชาการทำให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารและความรู้ใหม่ องค์กรของท่านสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงาน อาจเป็นเพราะองค์กรที่ให้พนักงานทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ และได้จัดการฝึกอบรมเพื่อให้พนักงานได้พัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุทิพงศ์ อ่อนจันทร์อบ (2558) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมทรัพยากรน้ำ (ส่วนกลาง) ผลการวิจัยพบว่า บุคลากร กรมทรัพยากรน้ำ (ส่วนกลาง) มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โอกาสพัฒนาศักยภาพอยู่ในระดับปานกลาง

1.5 ด้านการบูรณาการทางสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ท่านได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากผู้ร่วมงานเป็นอย่างดีเมื่อท่านขอเรื่อง ท่านได้รับคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ อาจเป็นเพราะ พนักงานทุกคนร่วมกันปฏิบัติงานกันอย่างดี สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุทิพงศ์ อ่อนจันทร์อบ (2558) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมทรัพยากรน้ำ (ส่วนกลาง) ผลการวิจัยพบว่า บุคลากร กรมทรัพยากรน้ำ (ส่วนกลาง) มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบูรณาการทางสังคมอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาดูตามผลปฏิบัติกรของพนักงานในองค์กร องค์กรมีนโยบายในการทำงานที่ชัดเจน องค์กรกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานตามตำแหน่งอย่างเหมาะสม อาจเป็นเพราะองค์กรมีนโยบายที่ชัดเจน และมีแผนการทำงานที่เป็นระบบ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของธัญญรัตน์ วิฑูรากร (2560) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ ผลการวิจัยพบว่า เมื่อพิจารณาคือเป็นรายด้าน ด้านลักษณะการบริหารที่เป็นธรรมและเสมอภาคอยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านสามารถแบ่งเวลางานออกจากเรื่องส่วนตัวได้เป็นอย่างดี ท่านสามารถทำงานที่รับผิดชอบเสร็จทันกำหนด โดยไม่ต้องทำงานล่วงเวลา ท่านพอใจการจัดแบ่งเวลาสำหรับกิจกรรมต่างๆในแต่ละวันของท่าน อาจเป็นเพราะ องค์กรมีการกำหนดให้มีวันหยุดอย่างเพียงพอ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของธัญรัตน์ วิฑูรากร (2560) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ ผลการวิจัยพบว่า เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านภาวะอิสระจากงาน อยู่ในระดับมาก

1.8 ด้านงานที่เกี่ยวข้องกับสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่สร้างความสำเร็จให้กับหน่วยงานและสังคม องค์กรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนสาธารณะประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม องค์กรของท่านได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อสังคมโดยรวม อาจเป็นเพราะองค์กรได้จัดกิจกรรมสนับสนุนที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมเสมอ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของธัญรัตน์ วิฑูรากร (2560) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ ผลการวิจัยพบว่า ด้านลักษณะการทำงานจะต้องมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง อยู่ในระดับมาก

2. ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานในเขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานในเขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับในค่านิยมองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะดำรงอยู่ในองค์กร

2.1 ด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับในค่านิยมองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านเชื่อใจไว้วางใจในการเป็นผู้นำของผู้บริหาร ท่านพอใจกับผลสำเร็จที่ปฏิบัติงานอยู่ ท่านมีความเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์กร อาจเป็นเพราะ องค์กรมีการกำหนดค่านิยมองค์กรและเป้าหมายอย่างชัดเจน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุทิพงศ์ อ่อนจันทร์อบ (2558) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมทรัพยากรน้ำ (ส่วนกลาง) ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมากด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร

2.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน งานที่ท่านทำอยู่เป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่เกิดในชีวิตของท่าน ท่านเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆขององค์กร อาจเป็นเพราะ องค์กรได้ให้พนักงานได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ทำให้พนักงานทุ่มเทการทำงานเพื่อองค์กร สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุทิพงศ์ อ่อนจันทร์อบ (2558) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน

ทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมทรัพยากรน้ำ (ส่วนกลาง) ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมากด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานในองค์กร

2.3 ด้านความปรารถนาที่จะดำรงอยู่ในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ ระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านคิดว่า การพิจารณาความดีความชอบทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ท่านทุ่มเทเวลาเพื่อการทำงานโดยวางกิจกรรมอื่นจนกว่างานจะเสร็จแล้ว ท่านรู้สึกยินดีที่ได้ทำงานกับองค์กร อาจเป็นเพราะ องค์กรมีการพิจารณาความดีความชอบที่ทำให้เกิดขวัญกำลังใจจึงทำให้พนักงานอยากที่จะดำรงอยู่ในองค์กร สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธัญญรัตน์ วิฑูรากร (2560) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมากด้านความต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับในค่านิยมองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะดำรงอยู่ในองค์กร สอดคล้องกับผลงานวิจัยของพลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์ (2558) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัย: กรณีศึกษาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย รวมถึงมีความสัมพันธ์กันในทางบวก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของศศิมา มหาสารินันท์ (2558) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา : พนักงานแคชเชียร์ พนักงานแคชเชียร์บริการ และพนักงานบริการลูกค้าสัมพันธ์ ของห้างสรรพสินค้าโรบินสัน) สุทิพงศ์ อ่อนจันทร์อบ (2558) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมทรัพยากรน้ำ (ส่วนกลาง) พงศ์ภักดิ์ วังเร็ว (2559) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ ธัญญรัตน์ วิฑูรากร (2560) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ และวฐุ สวานานนท์ (2560) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ซึ่งแตกต่างจากวณิชญา มานิสสรณ์ (2558) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้บรรยากาศองค์กร กับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน โดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสื่อ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานการรับรู้บรรยากาศองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จัดการทรัพยากรบุคคลให้มีขีดความสามารถเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้บังคับบัญชาควรมีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างผลงานที่ดี

2. องค์กรควรมีการพิจารณาถึงค่าตอบแทนให้เหมาะสมตามความสามารถของพนักงาน อัตราค่าจ้าง และค่าตอบแทนของพนักงานต้องเท่าเทียมทุกคน และให้พนักงานได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมด้วย

3. องค์กรควรให้ความสำคัญในเรื่องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานและอาชีพของพนักงาน มีการฝึกอบรมให้ตรงกับงานที่พนักงานรับผิดชอบ เพื่อให้พนักงานมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้และทักษะใหม่ๆ

4. องค์กรควรมีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าที่สูงขึ้นในการทำงานที่เหมาะสม ให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อที่จะได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถของพนักงาน รวมถึงต้องเป็นไปตามความยุติธรรม

5. องค์กรควรสร้างให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพื่อให้พนักงานดำรงอยู่กับองค์กรต่อไป ผู้บังคับบัญชาจะต้องปรับทัศนคติกับพนักงาน พยายามรับฟังความคิดเห็นและรับรู้เป้าหมายของพนักงานแต่ละคน ขณะเดียวกันจะต้องชื่นชมพนักงานและมอบรางวัลเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจกับพนักงานต่อไป เพื่อให้พนักงานดำรงอยู่ในองค์กรโดยไม่คิดที่จะลาออก

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำการศึกษาวิจัยด้านอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น สถานการณ์และผลกระทบที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และควรทำงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง แล้วนำผลที่วิจัยมาเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กรเพิ่มมากขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณอาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.แก้วตา ผู้พัฒนพงศ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ขอขอบคุณพนักงานในเขตวังทองหลางทุกท่านที่ได้สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม และขอขอบคุณเพื่อนๆ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ ที่ให้ความช่วยเหลือแนะนำตลอดจนเป็นกำลังใจที่ดีในการทำวิจัยครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

ณัฐพงษ์ ขจัดภัย. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท เจริญรุ่งเรือง จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่. ศิลปะศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ธัญญรัตน์ วิฑูรการ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์. ศิลปะศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ผจญ เฉลิมสาร. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงาน. สืบค้นเมื่อวัน มกราคม 25,2562. จาก http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=12168&Key=news_research

พงศ์ศักดิ์ วังเร็ว. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัย: กรณีศึกษาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิสิทธิ์ พิพัฒน์โกคาทกุล. (2550). ความผูกพันของพนักงาน. สืบค้นเมื่อวัน มกราคม 28,2562. จาก <http://www.impressionconsult.com/web/index.php/articles/226-employee-engagement.html>

โพสท์ทูเดย์. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงาน. สืบค้นเมื่อวัน มกราคม 30,2562. จาก https://job.bangkokpost.com/en/รอบรู้เรื่องงาน /2019_คุณภาพชีวิตการทำงาน.html

วชิรวัชร งามละม่อม. (2558). แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพัน. สืบค้นเมื่อวัน มกราคม 25,2562. จาก http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post_44.html

วฐุ สวานานนท์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วาณิชญา มานิสสรณ์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้บรรยากาศองค์กร กับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน โดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสื่อ. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศศิมา มหาสารินันทน. (2558). ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา : พนักงานแคชเชียร์ พนักงานแคชเชียร์บริการ และพนักงานบริการลูกค้าสัมพันธ์ ของห้างสรรพสินค้าโรบินสัน. พัฒนารัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สมชาย ศรีวิรัตน์. (2553). คุณภาพชีวิตดี มีความสุข. สืบค้นเมื่อวัน มกราคม 30, 2562. จาก <https://www.gotoknow.org/posts/549132>

สมจิตร จันท์เพ็ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุทิพงศ์ อ่อนจันทร์อบ. (2558). ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมทรัพยากรน้ำ (ส่วนกลาง).บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.