

**คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
ของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ**  
Quality of work life that impact employee engagement in the  
Bangplee Industrial Estate, Samut Prakan Province

มนุชาธิป ตั่งจิตรสดใส<sup>1\*</sup>

Manuchatip Tungchitsodsai<sup>1\*</sup>

\*Corresponding author, e-mail: [manuchatip.tun@gmail.com](mailto:manuchatip.tun@gmail.com)

**บทคัดย่อ**

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ 2. ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ 3. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน 4. ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 3 โรงงาน ซึ่งมีพนักงานทั้งหมด 540 คน กลุ่มตัวอย่างมีขนาด 242 ตัวอย่าง และสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-Test F-test และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า 1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก 2. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับมาก 3. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 4. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์ต่อสังคมและองค์กร ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 242 ตัวอย่าง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในการวิจัย ดัดแปลงจากแบบสอบถามที่มีผู้สร้างมาแล้ว ซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วน ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ 95 เปอร์เซ็นต์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-Test F-test และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

**คำสำคัญ :** คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร

---

1 นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต เพื่อความเป็นเลิศ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Student in Master of Business Administration for Excellence, Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University

## Abstract

The purpose of this research is to investigate : The study of personal characteristics factors that affect employees' commitment to organizations in the Bangplee Industrial Estate, Samut Prakan Province. The study of work-life quality factors related to employees' commitment to organizations in the Bangplee Industrial Estate, Samut Prakan Province.

The sample group used in this research consists of 242 employees working in the Bangplee Industrial Estate, Samut Prakan Province. Data was collected using a modified questionnaire based on existing questionnaires. The questionnaire consists of four parts : Part 1 Questionnaire regarding personal characteristic factors. Part 2 Questionnaire regarding work-life quality factors. Part 3 Questionnaire regarding employees' organizational commitment. Part 4 Questionnaire regarding suggestions and improvements for the questionnaire. The research data was analyzed using statistical methods such as frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and multiple regression analysis, with a confidence level of 95% and a significance level of 0.05

The results of the research : 1. The quality of working life of employees is at a high level. 2. Employee commitment to the organization is at a high level. 3. Employees with personal factors include job level. Work experience and different

average monthly incomes Have different commitments to the organization at the significance level of 0.05 4. Quality of working life Remuneration is adequate and fair. Stability and advancement in work Consideration of benefits to society and the organization Opportunities and development of employees' abilities Affects organizational commitment of employees in Bang Phli Industrial Estate. Samut Prakan Province

**Keywords :** Quality of Life at Work, Organizational Commitment

## บทนำ

การทำงานนั้นมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์มาก ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีความสำคัญเป็นทรัพยากรที่ต้องดูแลเอาใจใส่เป็นพิเศษ เพราะคนมีชีวิตจิตใจ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องดูแลอย่างใกล้ชิด ในกระบวนการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกตลอดจนสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน โดยคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะการที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเป็นสิ่งพึงประสงค์ขององค์กรทั่วไปทั้งภาครัฐและเอกชน หากพนักงานขาดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรผลที่ตามมาคือการลาออกของพนักงานเกิดความสูญเสียขององค์กร ทำให้ต้องเสียเวลาในการคัดเลือกและฝึกฝนอบรมพนักงานใหม่ ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าให้คงอยู่ในองค์กร เพื่อสร้างสรรค์งานที่มีคุณภาพและเป็นประโยชน์สูงสุดในการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันให้แก่องค์กร

และจากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุขโดย (ประภาพรรณ พิชะ, 2556) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึงลักษณะสภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขไม่ว่าจะร่างกายหรือจิตใจ ในขณะที่ทำงานมีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีผลทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งการที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้นมีผลทำให้พนักงานนั้นเกิดความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น (ภาวิน ชินะโชติ, ทองฟู ศิริวงศ์, และศศนันท์ วิวัฒน์ชาติ, 2559) สอดคล้องกับงานวิจัยของ (Sun et al., 2021) ที่กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่องานที่ทำโดยมีผลทำให้พนักงานรู้สึกอยากทำงานเพิ่มมากขึ้น

ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ผู้วิจัยเล็งเห็นความสำคัญของศึกษาและปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อนำข้อมูลและผลงานวิจัยมาเป็นประโยชน์สำหรับเสนอแนะแนวทางในการ

พัฒนาพนักงานให้มีคุณภาพและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลต่อองค์กรเพื่อให้องค์กรบรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

#### วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

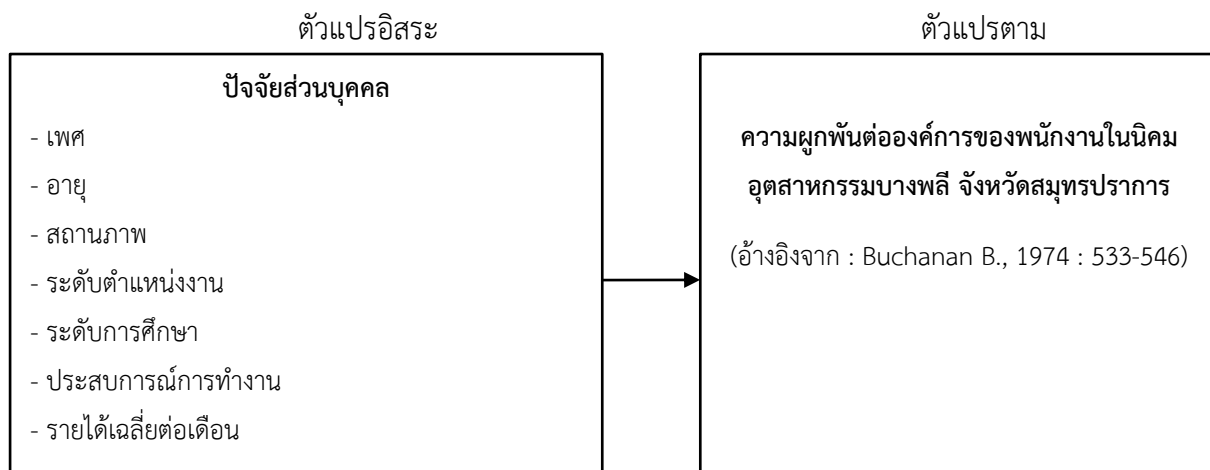
1. ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
2. ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
3. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน
4. ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

#### สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์ต่อสังคมและองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

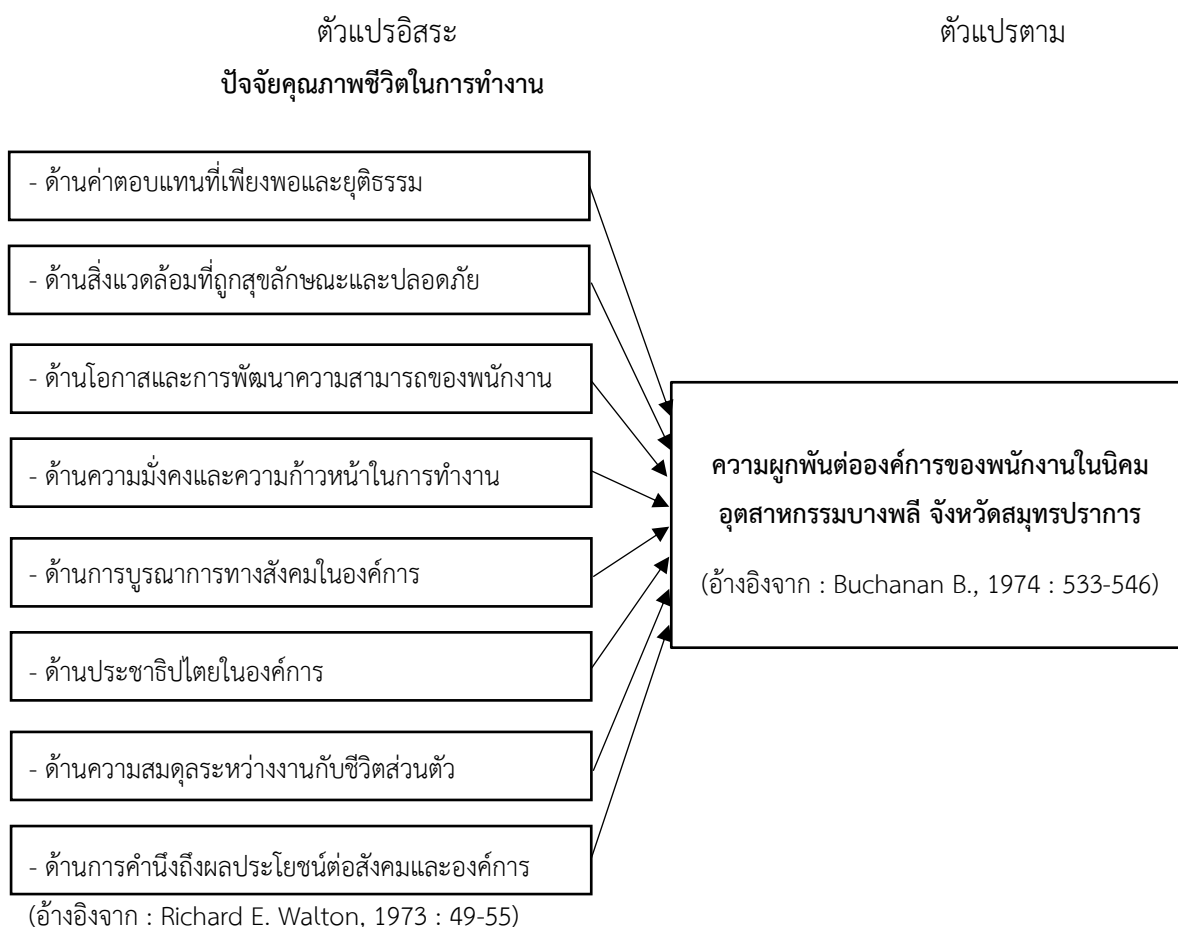
**กรอบแนวคิดในการวิจัย**

**กรอบแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล**



**ภาพที่ 1** แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

**กรอบแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน**



(อ้างอิงจาก : Richard E. Walton, 1973 : 49-55)

**ภาพที่ 2** แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

## ระเบียบวิธีวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

พนักงานที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยมีพนักงานในระดับปฏิบัติการ ระดับหัวหน้าทีม/แผนก และระดับผู้จัดการ ซึ่งพนักงานทั้ง 3 ระดับนี้มีการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกัน และจำนวนพนักงานที่ศึกษา จำนวน 540 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 540 คน ซึ่งผู้ศึกษากำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรโดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95 เปอร์เซ็นต์ และกำหนดระดับค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 0.05 เปอร์เซ็นต์ โดยใช้สูตรคำนวณของ (Taro Yamane, 1973) ในการกำหนดขนาดตัวอย่าง ดังนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1+N(E)^2} \\ &= \frac{540}{1+540(0.05)^2} \\ &= 229.79 \approx 230 \text{ ตัวอย่าง} \end{aligned}$$

ค่าที่ได้คือ = 229.79 หรือ 230 ตัวอย่าง

โดยกำหนดให้  $n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = จำนวนประชากร

$e$  = 0.05 (ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95)

ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณเท่ากับคำนวณ 230 ตัวอย่าง ซึ่งเป็นจำนวนที่เหมาะสมสำหรับการเก็บข้อมูลในวิจัยครั้งนี้ ทั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บตัวอย่างสำรองเพิ่มเติมอีกร้อยละ 5 ประมาณ 12 ตัวอย่าง เพื่อเป็นการป้องกันความผิดพลาดจากการเก็บตัวอย่างและป้องกันการตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ ดังนั้นจึงมีกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการทั้งสิ้น 242 ตัวอย่าง

### วิธีการสุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) คือ การสุ่มตัวอย่างจากประชากร จะเริ่มจากการแบ่งกลุ่มประชากรออกเป็นกลุ่มย่อย โดยแต่ละกลุ่มจะมีลักษณะบางอย่างที่คล้ายคลึงกันตามข้อกำหนดของงานวิจัย จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย เพื่อคัดเลือกตัวอย่างจากประชากรในแต่ละกลุ่มออกมาทำการศึกษาตามสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการทำการศึกษาดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 แบ่งกลุ่มประชากรเป็นชั้นภูมิ โดยใช้บริษัทที่ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ 3 โรงงาน คือ โรงงาน A โรงงาน B และโรงงาน C โดยมีพนักงานในระดับปฏิบัติการ ระดับหัวหน้าทีม/แผนก และระดับผู้จัดการ พร้อมทั้งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ

โรงงาน	จำนวนพนักงาน	สัดส่วน (%)	กลุ่มตัวอย่าง
A	210	38.89%	94
B	200	37.04%	90
C	130	24.07%	58
<b>รวม</b>	<b>540</b>	<b>100%</b>	<b>242</b>

ขั้นตอนที่ 2 ทำการสุ่มตัวอย่างแต่ละชั้นภูมิตามจำนวนที่กำหนดไว้โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยแบบสอบถามนี้ถูกสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Buchanan B., 1974) และเพื่อเป็นการครอบคลุมตัวแปรที่ต้องการศึกษาทั้งตัวแปรอิสระและตัวแปรตามทางผู้ศึกษาวิจัยจึงได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ตามแบบลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) ซึ่งมีการแบ่งเกณฑ์พิจารณา 5 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามโดยผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบระดับความคิดเห็นให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ประกอบด้วยปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้านตามแนวคิดของ (Walton, 1973 : 49-55)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ (Buchanan, 1979) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ตามแบบลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale)

ผู้วิจัยนำชุดแบบสอบถามฉบับร่าง ที่ได้รับการปรับปรุงถูกต้องและครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว เสนอให้ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ในการพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity)

หาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item - Objective Congruence : IOC) ได้เท่ากับ 1 ไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach' s Alpha) โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.846 ซึ่งสามารถนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริงและดำเนินการศึกษาต่อได้

### การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลทำได้โดยนำแบบสอบถามไปสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างวิจัย คือพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 242 ตัวอย่าง และทำการตรวจสอบข้อมูลพร้อมบันทึกจัดเก็บข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ซึ่งแหล่งข้อมูลได้จากการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลจากข้อมูลที่ทำการศึกษาและรวบรวมไว้ ทั้งหนังสือวิชาการ รวมถึงแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ จากบทความทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ สาร นิพนธ์ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สื่ออินเทอร์เน็ต หนังสือพิมพ์ วารสาร และสื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentages) สำหรับวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
2. ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) สำหรับศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2
3. ใช้ Independent Simple T-test สำหรับเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 และสมมุติฐานข้อที่ 1
4. ใช้ One-way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 และสมมุติฐานข้อที่ 1 และจะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe
5. ใช้ Multiple Regression สำหรับศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในนิคม อุตสาหกรรมบางพลีจังหวัดสมุทรปราการ ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 และสมมุติฐานข้อที่ 2



## ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ปรากฏผลดังนี้

### ส่วนที่ 1 ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่า พบว่า พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และมีพนักงานในนิคมส่วนใหญ่อายุ 20 – 30 ปี มีสถานภาพโสด และมีระดับตำแหน่งงาน คือ ระดับปฏิบัติการมากที่สุด โดยส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ม.6/ปวช./ปวส. มีประสบการณ์ทำงาน 7-10 ปี และพนักงานส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 30,000 บาท

### ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่าโดยรวมแล้ว คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมแล้ว มีค่าเฉลี่ย 4.01 จัดได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมากที่สุด

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น (n = 242)		
	Mean	S.D.	ระดับ
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.87	.485	มาก
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	4.00	.505	มาก
ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถของพนักงาน	3.93	.475	มาก
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	3.94	.504	มาก
ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร	3.98	.498	มาก
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	3.93	.502	มาก
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	4.45	.316	มากที่สุด
ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์ต่อสังคมและองค์กร	3.98	.472	มาก
<b>รวมด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน</b>	<b>4.01</b>	<b>.362</b>	<b>มาก</b>

### ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ มีค่าเฉลี่ย 4.07 จัดได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น (n = 242)		
	Mean	S.D.	ระดับ
ด้านความรู้สึกรัก	4.06	.494	มาก
ด้านความต่อเนื่อง	4.05	.484	มาก
ด้านบรรทัดฐานของสังคม	4.11	.483	มาก
<b>รวมความผูกพันต่อองค์กร</b>	<b>4.07</b>	<b>.448</b>	<b>มาก</b>

#### ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีระดับตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน โดยด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมากที่สุด และถือว่ามีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ

**ตารางที่ 3** แสดงการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		ผลการทดสอบสมมติฐาน
	สถิติ	P-value	
เพศ	t=.031	.468	ปฏิเสธสมมติฐาน
อายุ	F=1.618	.170	ปฏิเสธสมมติฐาน
สถานภาพ	F=.131	.877	ปฏิเสธสมมติฐาน
ระดับตำแหน่งงาน	F=6.026	.003*	ไม่ปฏิเสธสมมติฐาน
ระดับการศึกษา	F=.657	.519	ปฏิเสธสมมติฐาน
ประสบการณ์การทำงาน	F=6.040	.001*	ไม่ปฏิเสธสมมติฐาน
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	F=5.545	.001*	ไม่ปฏิเสธสมมติฐาน

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตาราง 4** ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) สำหรับสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ (n = 242)

ตัวแปรพยากรณ์	B	SE (B)	Beta	t	sig
ค่าคงที่	.901	.178	-	5.056	.001*
ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้า ในการทำงาน	.192	.069	.216	2.781	.006*
ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์ ต่อสังคมและองค์กร	.253	.062	.267	4.091	.001*
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม	.177	.055	.191	3.220	.001*
ด้านโอกาสและการพัฒนา ความสามารถของพนักงาน	.184	.072	.195	2.545	.012*

\* ที่ระดับนัยสำคัญ .05

จากตาราง 4 พบว่า  $R^2$  adjust = .576 แสดงว่า ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์ต่อสังคมและองค์กร ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถของพนักงาน สามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 57.6 ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ที่เหลืออีกร้อยละ 42.4 เป็นอิทธิพลจากปัจจัยอื่น ๆ ที่ผู้วิจัยไม่ได้ศึกษาและจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) สามารถเขียนสมการทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้ดังนี้

สมการทำนายในรูปแบบของคะแนนดิบ

$$Y = .901 + .192 \text{ SECUR} + .253 \text{ BENEFIT} + .177 \text{ REMUNE} + .184 \text{ OPPOR}$$

สมการทำนายในรูปของคะแนนมาตรฐาน

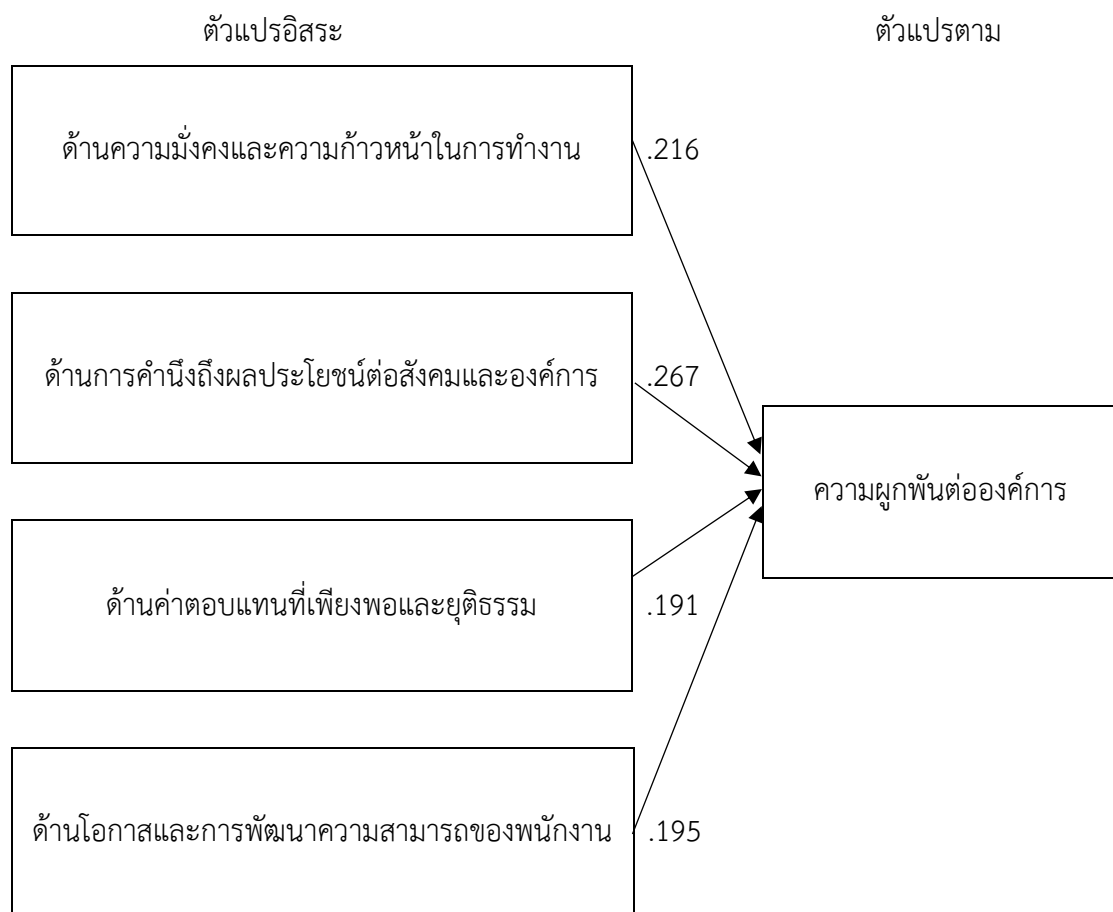
$$ZY = .216Z \text{ SECUR} + .267Z \text{ BENEFIT} + .191Z \text{ REMUNE} + .195Z \text{ OPPOR}$$

แทนค่า  $Y$  หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ (สมการทำนายคะแนนดิบ)

$ZY$  หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ (สมการทำนายคะแนนมาตรฐาน)

SECUR	หมายถึง ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน
BENEFIT	หมายถึง ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์ต่อสังคมและองค์กร
REMUNE	หมายถึง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
OPPOR	หมายถึง ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถของพนักงาน

และในที่นี้สามารถเขียนตัวแบบ (Model) ที่ได้จากผลการวิจัยพร้อมสัมประสิทธิ์ถดถอย พยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้



ภาพที่ 3 ตัวแบบ (Model) ที่ได้จากผลการวิจัย

## สรุปผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูล คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในนิคม อุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ปรากฏผลดังนี้

### ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่า พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และมีพนักงานในนิคมส่วนใหญ่อายุ 20 – 30 ปี มีสถานภาพโสด และมีระดับตำแหน่งงาน คือ ระดับปฏิบัติการมากที่สุด โดยส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ม.6/ปวช./ปวส. มีประสบการณ์ทำงาน 7-10 ปี และพนักงานส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 30,000 บาท

### ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมแล้ว มีค่าเฉลี่ย 4.01 จัดได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมากที่สุด

### ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี

#### จังหวัดสมุทรปราการ

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 4.07 จัดได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก

### ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีระดับตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมากที่สุด และถือว่ามีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

## อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จัดได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จะมีการเน้นในเรื่องของด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์ต่อสังคมและองค์กร ที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยตรงกับทรัพยากรขององค์กร เป็นการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์และจุดมุ่งหมายสำคัญในการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร และผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ทั้ง 8 ด้านอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก โดยด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมากที่สุด

2. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จัดได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรมีหลายองค์ประกอบ ซึ่งในการนำมาปรับใช้เป็นแนวทางการส่งเสริมความผูกพันประกอบด้วยด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานของสังคมที่ทางบริษัท นำมาใช้ เพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

3. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าระดับตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์ต่อสังคมและองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. หากเกิดปัญหาที่องค์กร พนักงานบริษัททุกคนต้องช่วยกันแก้ไขปัญหา ด้วยความรู้สึคว่ามีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กรและเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยจัดให้มีการประชุมภายในแต่ละส่วนงาน เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการรับรู้ถึงปัญหาที่

เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน ได้แสดงความคิดเห็นในการหาแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาพร้อมกับองค์กร เพื่อเสริมสร้างความผูกพันกับองค์กร

2. องค์กรควรให้ความสำคัญและปลูกฝังด้านการตระหนักรู้ในเป้าหมายร่วมกัน ช่วยกันสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์กร จัดกิจกรรมให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีโอกาสได้พบปะสังสรรค์กันเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันและกัน รับรู้งานและหน้าที่ในของแต่ละหน่วยงาน และเพิ่มความสะดวกในการสื่อสารเพื่อเชื่อมโยงงานได้ง่ายยิ่งขึ้น มีการชี้แจงขั้นตอนในแต่ละส่วนงานให้ทราบโดยทั่วกันและทำขั้นตอนให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทุกฝ่ายเพื่อให้ทุกหน่วยงานมีความเข้าใจตรงกัน

3. องค์กรควรมีการตรวจสอบกระบวนการทำงานจากบุคคลภายในองค์กรทุกหน่วยงาน และไม่ควรเป็นบุคลากรในหน่วยงานนั้น ๆ เอง เพื่อให้ช่วยกันพิจารณาหาข้อผิดพลาดและนำมาแก้ไขนำมาปรับปรุงให้ถูกต้อง และที่สำคัญคือควรมีการอบรมบุคลากรในหน่วยงานว่าก่อนส่งมอบงานจากภายในหน่วยงานของตนเองควรทำการตรวจสอบข้อมูลให้เรียบร้อยเสียก่อนที่จะส่งมอบงานไปยังหน่วยงานอื่น

4. ผู้บริหารองค์กรและระดับตำแหน่งงานสูง ๆ ในองค์กรควรมีส่วนช่วยในการพัฒนาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กรตนเอง ทั้งเรื่องเวลาในการทำงาน สวัสดิการ และรายได้อื่น ๆ ที่ช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีการเป็นอยู่ที่ดียิ่งขึ้น เพราะเมื่อพนักงานมีการเป็นอยู่ที่ดีก็จะส่งผลกับการทำงานที่ดี และความผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น

### ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

2. ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับ การบริหารจัดการเพื่อสร้างความผูกพันให้กับพนักงาน



## บรรณานุกรม

- ดำรงฤทธิ จันทมงคล. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร กับอายุการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงาน อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ: กรณีศึกษาบริษัท เอส.เอ็ม.วี. (ไทย แลนด์) จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย เชียงใหม่.
- จุฑามาศ ปานสมบุรณ์. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการผลิตของบริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต (การจัดการ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ถนอมศรี แดงศรี. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการโรงพยาบาลชั้นนำของรัฐแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต (สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์) บัณฑิตวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ธนันท์ ทะสุใจ. (2549). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5*. ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาพัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธันวดี ประกอบของ. (2560). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงเรียนปรินทร์ รอยแยลล์ วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ปิ่นปัทมา ครุฑพันธุ์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาของกลุ่มบริษัทเคมีแห่งหนึ่งในประเทศไทย*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์: กรุงเทพฯ.
- วงศ์วิวัฒน์ ศิริเพชร และ กฤษฎา มูฮัมหมัด. (2564). *ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่ม บริษัทผู้ผลิตพลาสติกในเขตพื้นที่พระราม 2*. การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ ๑๖ปี การศึกษา ๒๕๖๔. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต.
- วรวรรณ บุญล้อม. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่ สามจังหวัดชายแดนภาคใต้*. บัณฑิตวิทยาลัย. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุธินี เดชะตา. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

Cronbach, L. Joseph. (1984). *Essential of Psychology and Education*. New York: Mc-Graw Hill.

Huse, E.F. and T.G. Cummings. (1985). *“Organization Development and Change 3d ed”*. Minnesota : West Publishing.

Mowday, R.T., Steers, Richard M., Porter, L.W. and Boulin. (1974). *“Employee – organization linkages : The Labour Management Quality of Working Life Project at Parkside Hospital*. “Organization Development in Health Care Organizaton. New York : Addison – Wesley.

Skrovan, D.J.(1983). *“Quality of Work Life : Perspective for Business and the Public Sector”*. Masschusetts : Addison-Wesley. 145.

Steers, Richard M. (1977, March). *“Antecedent and Outcome of Organization Commitment.”* Administrative Science Quarterly. 22(1) : 46-48.

Taro Yamane. (1967). *“Statistics : An introductory Analysis 2nd ed.* New York : Harper and Row.

Walton, Richard E. (1973). *Quality of Working Life: What is it?* Sloan Management Review, 4 (7), 20-23.