

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพัน
ต่อองค์กรของพนักงานสถานออกกำลังกายสังคมชนชั้นสูง
The Relationship between Quality of Work Life and
Organizational Attachment of Employees at Elite Society
Gymnasium

เกศริน ทุมไพ¹, ทศพร มะหะหมัด^{2*}
Ketsarin Thumphai¹, Tosaporn Mahamud^{2*}

^{1,2} สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
^{1,2} Business Administration, Graduate school, Kasem Bundit University

*Corresponding email: tosaporn.mah@kbu.ac.th

Received: 6 December 2020; Revised: 24 February 2021; Accepted: 5 March 2021

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสถานออกกำลังกายสังคมชนชั้นสูง 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถานออกกำลังกายสังคมชนชั้นสูง 3) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถานออกกำลังกายสังคมชนชั้นสูง 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถานออกกำลังกายสังคมชนชั้นสูง ประชากรในการศึกษาคือพนักงานที่สถานออกกำลังกายสังคมชนชั้นสูง โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 112 ชุด เป็นเครื่องมือในการศึกษา การเก็บรวบรวมข้อมูลและใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลคือร้อยละ ค่าเฉลี่ย การทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง อายุน้อยกว่า 20 - 29 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อายุงาน 3 -6 ปี ตำแหน่งพนักงานแผนกบริการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับความสำคัญมาก ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับความสำคัญมาก ข้อมูลด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถานออกกำลังกายสังคมชนชั้นสูง ไม่แตกต่างกัน แต่ข้อมูลด้านอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถานออกกำลังกายสังคมชนชั้นสูงแตกต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถานออกกำลังกายสังคมชนชั้นสูง อยู่ในระดับสูงทิศทางเดียวกัน คุณภาพชีวิตการทำงานด้านด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมและด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถานออกกำลังกายสังคมชนชั้นสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ความสัมพันธ์, คุณภาพชีวิตการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร

ABSTRACT

The objectives of this study aims to study 1) To study the quality of work life of employees at elite society gymnasium, 2) To study the level of organizational attachment of employees at elite society gymnasium, 3) to compare ties to the organization attachment of employees at elite society gymnasium, 4) To study the relationship between quality of work life and organization attachment ties of employees at elite society gymnasium. The sampling of the study group was 112 Employees at Elite Society Gymnasium by using a questionnaire as a quantitative research tool for studying and statistics used were percentage, mean, t-test, one-way ANOVA, Pearson correlation, and multiple regression analysis.

Findings indicated that most of the respondents were female, aged between 20-29 years old, single status, graduated with less than a bachelor's degree, work for this company for 3-6 years, and service personnel staff, the average monthly income was less than 20,000 baht. The quality of work-life and the organizational attachment of employees were at a high level. The hypothesis testing revealed that personal differences in age, marital status, level of education, presently work position, and income have not affected the quality of work-life and the organizational attachment of employees similarly the period of work with the company was affected. The overall relationship was high in the same direction. The quality of work-life in terms of adequate and fair compensation and socially beneficial work characteristics influenced organizational attachment of employees at elite society gymnasium were statistically significant at 0.05 level.

Keywords : Relationship, Quality of Work Life, Organizational Commitment

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ตลอดจนความคาดหวังของบุคลากรที่เปลี่ยนแปลงไป สิ่งสำคัญเหล่านี้ล้วนมีผลกระทบต่อการกำหนดนโยบาย แผนงาน กลยุทธ์ ในการบริหารจัดการองค์การที่ต้องมีการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินการต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยการให้ความสำคัญกับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดีในองค์การ เสมือนเป็นกุญแจสำคัญสู่ความสำเร็จของการดำเนินงานอย่างยั่งยืน องค์การจะมีความมั่นใจเพียงใดกับระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลปัจจุบัน ในการเพิ่มขีดความสามารถด้านสรรหา จูงใจผู้ร่วมงานที่มีคุณภาพ อารมณ์รักษาให้พนักงานที่มีทั้งความสามารถ และศักยภาพสูงอยู่ร่วมทำงานให้กับองค์การต่อไป ตลอดจนมีความมั่นใจเพียงใดต่อการส่งเสริม การเรียนรู้ การศึกษา การพัฒนาพนักงาน ให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนต่อความสำเร็จขององค์การตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความเติบโตอย่างต่อเนื่อง (จุฑามาศ สงวนทรัพย์, 2560)

จากการแข่งขันกันในภาคธุรกิจ ทำให้แต่ละองค์การต่างมุ่งเน้นการบริหารทางด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้องค์การมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งไว้ ทำให้หลาย ๆ องค์การต่างละเลย ไม่ใส่ใจในเรื่องความสุขในการทำงานของ

พนักงานในองค์กร หากพนักงานไม่มีความสุขในที่ทำงานอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพการปฏิบัติงานให้ลดลงได้ และในทางกลับกันเมื่อพนักงานทำงานแล้วมีความสุขความสัมพันธ์ภายในองค์กรก็จะดีขึ้นและส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้นสำเร็จตามไปด้วย ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องใช้ความพยายามทุกวิถีทางที่จะทำให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ โดยสร้างสิ่งจูงใจที่จะสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรในองค์กร

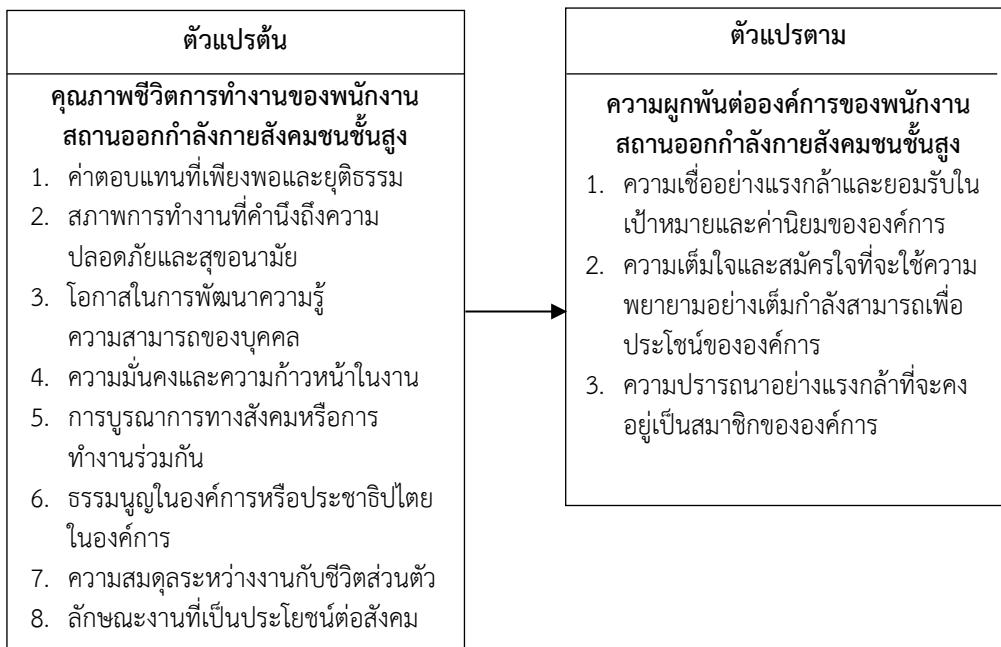
ความสุขมีความสำคัญเนื่องจากเป็นพื้นฐานของการมีชีวิตที่ดี มนุษย์ในปัจจุบันสามารถหาความสุขได้จากหลายทาง (Warr, 2007) เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองในด้านต่าง ๆ ให้สามารถปฏิบัติชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุข โดยความสุขถือเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการดำรงชีวิต คนที่มีความสุขจะแสดงให้เห็นได้จากคำพูดและพฤติกรรมที่แสดงถึงอารมณ์เชิงบวกที่มีความร่าเริงเบิกบาน (Manion, 2003) และสามารถแสวงหาให้ผู้อื่นได้รับรู้ได้ด้วยเมื่อมีพฤติกรรมที่ร่าเริงเท่ากับการเป็นการมองโลกในแง่ดี ทำให้การทำงานต่าง ๆ เป็นไปได้ด้วยความราบรื่น ผู้ที่ทำงานด้วยความสุขจะมีความสุขผูกพันในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย (Maenaphothi, 2007) หนึ่งใน การจูงใจโดยตอบสนองความต้องการของบุคลากร ก็คือองค์กรจะต้องใส่ใจดูแลรักษาความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากร อันจะส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างชื่อเสียงและสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร แต่การที่องค์กรจะคาดหวังและมุ่งผลให้บุคลากรภายในองค์กรปฏิบัติเช่นนั้นได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เป็นแรงเสริมเพื่อกระตุ้นและคอยผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรก็จะส่งผลทำให้เกิดแรงผลักดันแรงจูงใจและกระตุ้นให้พนักงานพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อปฏิบัติงานหรือหน้าที่ของตนจนสุดความสามารถให้กับองค์กร เพราะด้วยความรู้สึกว่าตนเองก็มีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กรเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรก็ยังคอยทำหน้าที่ประสานและเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างความต้องการของบุคลากรขององค์กรให้สอดคล้องไปด้วยกันกับเป้าหมายขององค์กรอีกด้วย (Rapeepisan, 2006)

ในกรณีของสถานออกกำลังกายสังคมชั้นสูง ผู้วิจัยเห็นว่าเป็นสถานออกกำลังกายที่เหมาะสมกับผู้บริหารและเจ้าของกิจการที่เกษียณอายุโดยสถานที่ได้เปิดให้บริการตลอดทั้งวันและมีกิจกรรมกีฬาหลายชนิด คุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานอยู่ในระดับที่ดี สาเหตุในการศึกษาผู้วิจัยต้องการทราบสาเหตุเกี่ยวกับสถานะความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความผูกพันในการทำงานพนักงานสถานออกกำลังกายสังคมชั้นสูง เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานสถานออกกำลังกายสังคมชั้นสูง ให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพื่อธำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรจนเกษียณอายุการทำงานและขณะทำงานจะมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทำงานอย่างมีความสุข

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสถานออกกำลังกายสังคมชั้นสูง
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถานออกกำลังกายสังคมชั้นสูง
3. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถานออกกำลังกายสังคมชั้นสูง
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถานออกกำลังกายสังคมชั้นสูง

กรอบแนวความคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานในสถานออกกำลังกายในกรุงเทพมหานคร จำนวน 155 คน ซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในหนึ่งองค์กร ประกอบด้วยพนักงานระดับหัวหน้างาน ไปจนถึงระดับบริหาร (ข้อมูล ณ วันที่ 15 ธันวาคม 2563)

1.2 ตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เลือกตัวอย่าง จำนวน 112 รายโดยผู้วิจัยคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973 อ้างอิงใน ศิริพงษ์ พงษ์ทิพันธ์, 2553: 203) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

โดยที่ n แทน ขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้

N แทน จำนวนประชากรที่ทราบค่า

e แทน ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะยอมรับได้ (Allowable Error)

$$n = \frac{155}{1 + 155(0.05^2)}$$

$$n = 111.71$$

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 คิดเป็นจำนวน 111.71 ตัวอย่าง และเพื่อป้องกันการเกิดความคลาดเคลื่อนของข้อมูล จึงใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก 112 ตัวอย่าง

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรต้น ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และคุณภาพชีวิตการทำงาน การทำงานของพนักงานสถานออกกำลังกายสังคมชนชั้นสูง ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัย โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ธรรมเนียมในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

2.2 ตัวแปรตาม ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจและสมัครใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร

3. ขอบเขตเนื้อหา

ด้านเนื้อหา การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถานออกกำลังกายสังคมชนชั้นสูง ศึกษาตามแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of working life) ของวอลตัน (Walton, 1973) ซึ่งแบ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัย โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ธรรมเนียมในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Engagement) ศึกษาตามแนวคิดของสตีเยร์ส (Steers, 1977) ซึ่งแบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ประกอบด้วย ความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจและสมัครใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร

4. ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา ระหว่างเดือน ตุลาคม - ธันวาคม 2563

5. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยจัดลำดับเนื้อหา ออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลส่วนบุคคลเป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นการสอบถามในเรื่องเพศ สถานภาพการสมรส เป็นคำถามลักษณะนามบัญญัติ (Nominal Scale) และการสอบถามเรื่อง อายุระดับการศึกษาอายุงาน ตำแหน่งงานและรายได้ เป็นการสร้างลักษณะคำถามแบบอันดับ (Ordinal Scale) โดยเป็นการวัดข้อมูลเพื่อจัดแบ่งข้อมูลออกเป็นกลุ่ม ๆ ตามคุณสมบัติที่

กำหนดโดยมีคำตอบให้เลือกหลายคำตอบ แต่ผู้ตอบสามารถเลือกตอบเพียงข้อเดียว ข้อมูลที่วัดได้ในระดับนี้ใช้สถิติอย่างง่ายในการคำนวณ คือ ค่าร้อยละโดยในส่วนข้อมูลส่วนที่ 1 ประกอบด้วยจำนวนคำถามทั้งสิ้น 7 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสถานออกกำลังกายสังคมชนชั้นสูง ได้แก่ ด้านคำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านธรรมาภิบาลในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยเป็นลักษณะคำถามแบบค่าคะแนน แบ่งค่าคะแนนระดับความสำคัญออกเป็น 5 ระดับตามแบบลิเคิร์ต (Likert) แบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นเป็นข้อคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และในการประมาณค่าได้มีการกำหนดค่าไว้ดังนี้ สำคัญมากที่สุด สำคัญมาก สำคัญปานกลาง สำคัญน้อย และสำคัญน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถานออกกำลังกายสังคมชนชั้นสูง ได้แก่ ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจและสมัครใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร โดยเป็นลักษณะคำถามแบบค่าคะแนน แบ่งค่าคะแนนระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ต (Likert) แบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นเป็นข้อคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และในการประมาณค่าได้มีการกำหนดค่าไว้ดังนี้ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นข้อมูลข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เก็บข้อมูลจาก 2 ส่วนคือ

6.1 ข้อมูลปฐมภูมิ ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของพนักงานสถานออกกำลังกายสังคมชนชั้นสูง จำนวน 112 ตัวอย่าง

6.2 ข้อมูลทุติยภูมิ เป็นการรวบรวมข้อมูลทางสถิติซึ่งจัดทำขึ้นมาโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ รวมทั้งข้อมูลสถิติจากแหล่งอื่นที่ใช้อ้างอิงวิธีการเก็บสถิติเพื่อประกอบเป็นข้อมูลอ้างอิงในการศึกษาวิจัย

7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบได้แก่สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน

7.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่ออธิบายข้อมูลเชิงประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามและตัวแปรต่าง ๆ

7.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับการทดสอบสมมติฐาน สถิติที่ใช้คือสถิติทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test หรือ One-way ANOVA) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

8. การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน กับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถานออกกำลังกายสังคมชน โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะมีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$ (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2546: 351) โดยที่

ค่า r เป็นลบ แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้าม

ค่า r เป็นบวก แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน

ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก

ค่า r มีค่าเข้าใกล้ -1 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามและไม่มี ความสัมพันธ์กันมาก

ค่า $r = 0$ แสดงว่า x และ y ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย ค่า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า x และ y ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2544: 316)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.60 – 0.79 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.40 – 0.59 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.20 – 0.39 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ระดับน้อย

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.19 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ระดับน้อยมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0 แสดงว่า ไม่มีความสัมพันธ์ในเชิงเส้นตรง

ผลการวิจัย

ผลการดำเนินงานวิจัย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง (จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 53) อายุน้อยกว่า 20 - 29 ปี (จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 33) สถานภาพโสด (จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 57) ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 67) อายุงาน 3 - 6 ปี (จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 33) ตำแหน่งพนักงานแผนกบริการ (จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 65) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท (จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 52)

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสถานออกกำลังกายสังคมชนชั้นสูง

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสำคัญด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน สถานออกกำลังกายสังคมชนชั้นสูงแสดงผลตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสำคัญด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสถานออก กำลังกายสังคมชนชั้นสูง

รายการ	การวิเคราะห์ทางสถิติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.58	0.86	ระดับมาก
2. ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัย	4.24	0.68	ระดับมาก
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล	4.20	0.67	ระดับมาก

รายการ	การวิเคราะห์ทางสถิติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	4.09	0.69	ระดับมาก
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	4.05	0.70	ระดับมาก
6. ด้านธรรมณูในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร	3.93	0.73	ระดับมาก
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.93	0.70	ระดับมาก
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.23	0.64	ระดับมาก
เฉลี่ย	4.03	0.71	ระดับมาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก และเมื่อพิจารณาถึงรายด้าน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับความสำคัญมาก 8 รายการ ประกอบด้วย ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัย ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านธรรมณูในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ

2. ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถานออกกำลังกายสังคมชนชั้นสูง

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถานออกกำลังกายสังคมชนชั้นสูง แสดงผลการศึกษาได้ผลตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถานออกกำลังกายสังคมชนชั้นสูง

รายการ	การวิเคราะห์ทางสถิติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	4.30	0.64	ระดับมาก
2. ด้านความเต็มใจและสมัครใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ	4.37	0.60	ระดับมาก
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ	4.08	0.72	ระดับมาก
เฉลี่ย	4.25	0.65	ระดับมาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก และเมื่อพิจารณาถึงรายด้าน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับความสำคัญมาก 3 รายการ ประกอบด้วยด้านความเต็มใจและสมัครใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ ตามลำดับ

3. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถานออกกำลังกายสังคมชนชั้นสูง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

จากการศึกษาพบว่า ข้อมูลส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถานออกกำลังกายสังคมชนชั้นสูง ไม่แตกต่างกัน แต่ข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถานออกกำลังกายสังคมชนชั้นสูงที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน สถานออกกำลังกายสังคมชนชั้นสูง

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถานออกกำลังกายสังคมชนชั้นสูงได้ผลตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถานออกกำลังกายสังคมชนชั้นสูง

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความสัมพันธ์ความผูกพันต่อองค์การ	
	r	ระดับความสัมพันธ์
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.502**	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัย	0.689**	สูงทิศทางเดียวกัน
3. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล	0.671**	สูงทิศทางเดียวกัน
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	0.724**	สูงทิศทางเดียวกัน
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	0.742**	สูงทิศทางเดียวกัน
6. ธรรมเนียมในองค์การหรือประชาธิปไตยในองค์การ	0.730**	สูงทิศทางเดียวกัน
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	0.722**	สูงทิศทางเดียวกัน
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.803**	สูงมากทิศทางเดียวกัน
ภาพรวมเฉลี่ย	0.698**	สูงทิศทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมเฉลี่ย มีความสัมพันธ์ระดับสูงทิศทางเดียวกัน ($r = 0.698$) มีความสัมพันธ์ระดับสูงทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาในรายละเอียดด้านต่าง ๆ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($r = 0.803$) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ($r = 0.742$) ธรรมเนียมในองค์การหรือประชาธิปไตยในองค์การ ($r = 0.730$) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ($r = 0.724$) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ($r = 0.722$) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัย ($r = 0.689$) โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ($r = 0.671$) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($r = 0.502$)

5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถานออกกำลังกายสังคมชนชั้นสูง

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถานออกกำลังกายสังคมชนชั้นสูงผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 คุณภาพชีวิตที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถานออกกำลังกายสังคมชนชั้นสูง

คุณภาพชีวิตการทำงาน	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	ผลการทดสอบ
ค่าคงที่ (Constant)	0.863	0.230		3.753*	0.000	มี
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.118	0.055	0.170	2.142*	0.035	มี
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัย	0.128	0.086	0.145	1.492	0.139	ไม่มี
3. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล	-0.086	0.100	-0.096	-0.859	0.392	ไม่มี
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	0.075	0.135	0.086	0.557	0.579	ไม่มี
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	0.116	0.127	0.136	0.911	0.364	ไม่มี
6. ธรรมเนียมในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร	0.143	0.098	0.174	1.461	0.147	ไม่มี
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	0.087	0.093	0.103	0.933	0.353	ไม่มี
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.460	0.096	0.490	4.799*	0.000	มี

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถานออกกำลังกายสังคมชนชั้นสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถานออกกำลังกายสังคมชนชั้นสูง ผู้ศึกษามีประเด็นที่จะอภิปรายพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสถานออกกำลังกายสังคมชนชั้นสูง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและ

ยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านธรรมาภิบาลในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่าภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับความสำคัญมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราภรณ์ ปานดี (2555) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน บริษัท ปิทาเก้น จำกัด พบว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐสิชล สุขการเพียร (2556) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของคนประจำเรือพาณิชย์ชาวไทย พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจและสมัครใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร พบว่าภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถานออกกำลังกายสังคมชนชั้นสูงอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราภรณ์ ปานดี (2555) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน บริษัท ปิทาเก้น จำกัด พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรนภา นันทพรวิญญู (2551) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถานออกกำลังกายสังคมชนชั้นสูง พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วย ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ธรรมาภิบาลในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัย โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถานออกกำลังกายสังคมชนชั้นสูง ภาพรวมอยู่ในระดับสูงทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของวราภรณ์ กงจันทา (2562) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถานวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถานวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทยภาพรวมอยู่ในระดับสูงทิศทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัย ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการดูแลรักษาสภาพแวดล้อมภายในองค์กรให้มีความสะอาดเรียบร้อย จัดอุปกรณ์เครื่องมือให้พร้อมในการใช้งาน อำนวยความสะดวกในการทำงานของพนักงาน

1.2 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมที่แสดงถึงความรักผิดชอบต่อสังคมอย่างสม่ำเสมอ โดยเป็นการจัดร่วมกับพนักงานเพื่อสร้างความภาคภูมิใจในองค์กร เช่น การรับซื้อข้าวจากเกษตรกรที่ปลูกข้าวอินทรีย์

1.3 ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ผู้บริหารควรจัดฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ เกิดสมรรถนะในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย การพัฒนาทำได้ทั้งระบบ online และ offline

1.4 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุน ให้โอกาสพนักงานมีความเติบโตในสายงานอาชีพตามความสามารถของพนักงาน

1.5 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารควรมีการจัดกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ ที่ส่งเสริมให้บุคลากรในและต่างสาขาได้สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันให้เกิดความรักสามัคคีและความเชื่อมั่นต่อกัน

1.6 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ผู้บริหารควรกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบสอดคล้องกับสภาวะการครองชีพ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการช่วยสร้างแนวทางการพัฒนาองค์การให้เกิดความรู้ความเข้าใจระหว่างพนักงานและความผูกพันในองค์กรเป็นผลให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี ผู้วิจัยเห็นว่าการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป ควรศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถานออกกำลังกายสังคมชนชั้นสูง

เอกสารอ้างอิง

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. (พิมพ์ครั้งที่ 6).

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จิราภรณ์ ปานดี. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงาน บริษัท ปิทาเก้น จำกัด*. [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต , ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

จุฑามาศ สงวนทรัพย์. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัทดอยคำผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด สำนักงานใหญ่ (ราชเทวี)*.

[วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

ณัฐสิลล สุขการเพียร. (2556). *คุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของคนประจำเรือพาณิชย์ชาวไทย*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์].

มหาวิทยาลัยบูรพา.

เนตรนภา นันทพรวิญญู. (2551). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). *เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุขกรณีนักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*. [สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

วรภรณ์ กงจันทา. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถานีวิทย์โทรทัศน์แห่งประเทศไทย*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

วิลาวรรณ รพีพิศล. (2549). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: วิจิตรหัตถกร.

ศิริพงศ์ พลฤทธิพันธุ์. (2553). *ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับธุรกิจ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: อาชนพริ้นติ้ง.

- Manion, J. (2003). Jot at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33 (12), 652-655.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 6(22), 46-56.
- Walton, Richard E. (1973). Quality of Working Life: What is it? Sloan. *Management Review*, 4 (7), 20-23.
- Warr, P. B. (2007). *Work, Happiness, and Unhappiness*. New York: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.