

ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร
ของพนักงานในโรงงานผลิตมอเตอร์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี
ORGANIZATIONAL COMMITMENT , QUALITY OF WORK LIFE AND
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR OF EMPLOYEES AT MOTOR ELECTIC
FACTORY IN NONTHABURI PROVINCE

ถาวรีย์ ต่อบุณย์ศุภชัย¹ และธนาวุฒิ ประกอบผล²

Thawaree Torboonsupachai¹ and Tanawut Prakobpol²

¹นักศึกษาหลักสูตร บธ.ม. (บริหารธุรกิจ) คณะการบริหารและจัดการ

²อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารธุรกิจและการจัดการ คณะการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

thawareetoaboonsupachai@gmail.com, and tanawut_3@yahoo.com

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน และ 2) เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิต
ในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงาน
ระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตมอเตอร์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี จำนวน 246 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือ
ที่ใช้คือแบบสอบถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.938 และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง
- 2) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง
- 3) ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับสูงมาก
- 4) ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน และ
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานอย่างมี
นัยสำคัญที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

Abstract

The objectives of this research were 1) Study as the level of organizational commitment, quality of work life and organizational citizenship behavior of employees at Motor Electric factory in Nonthaburi province of Thailand. 2) Study the relationship between the organizational commitment, quality of work life, and organizational citizenship behavior of employees at Motor Electric factory in Nonthaburi province of Thailand with a total of 246 employees were selected by stratified random sampling. Using questionnaires as a research instrument, by reliability is equal to 0.938 data were analyzed by using a statistical program. The statistics used in this research were percentage, arithmetic mean, standard deviation, T-test, one-way ANOVA, Least square difference and Pearson's product moment correlation coefficient was used to test the hypothesis. The results founded that

1. The level of organizational commitment of employees at Motor electric factory in Nonthaburi province was in the moderate level.
2. The quality of work life and organizational citizenship behavior of employees at Motor electric factory in Nonthaburi province was in the moderate level.
3. The level of organizational citizenship behavior of employees at Motor electric factory in Nonthaburi province was in the very high level.
4. The organizational commitment was not related with the organizational citizenship behavior of employees and the quality of work life was related with organizational citizenship behavior of employees at Motor electric factory in Nonthaburi province ($\alpha=0.5$).

Keywords: Organizational commitment; Quality of work life; organizational citizenship behavior

1. บทนำ

ในปัจจุบันอุตสาหกรรมเครื่องจักรกลมีความสำคัญต่อศักยภาพการผลิตของประเทศไทย เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมขั้นพื้นฐานสำหรับอุตสาหกรรมอื่นๆ และสินค้าที่ผลิตได้มักเป็นส่วนประกอบหรือเครื่องมืออุปกรณ์ที่สามารถนำไปใช้ในการผลิตสินค้าสำเร็จรูปในอุตสาหกรรมอื่นๆ นอกจากนี้ ความซับซ้อนและแตกต่างของระดับเทคโนโลยีที่จำเป็นในการผลิตสินค้าภายในอุตสาหกรรมเครื่องจักรกล ยังส่งผลให้สินค้าเครื่องจักรกลกลายเป็นสินค้าขั้นพื้นฐานหรือชั้นกลางของสินค้าเครื่องจักรกลด้วยกันเอง ทำให้อุตสาหกรรมเครื่องจักรกลมีความสำคัญกับประเทศไทยเป็นอย่างมาก โดยประเทศไทยต้องนำเข้าเครื่องจักรกลจากต่างประเทศมากกว่าการส่งออกไปยังต่างประเทศ จึงเป็นสาเหตุให้เกิดการขาดดุลการค้า และการขาดดุลการค้าจะมีแนวโน้มลดลงได้ต่อเมื่อประเทศไทยมีการพัฒนาศักยภาพการผลิตให้ทันต่อการผลิตของต่างประเทศ และการพัฒนาศักยภาพการผลิตจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพที่จะสามารถพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้า โดยแต่ละองค์การต่างพยายามคัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อที่จะร่วมกันผลักดันองค์การให้ก้าวหน้าให้ทันกับต่างประเทศได้อย่างรวดเร็ว

นอกจากนี้การที่องค์การมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเพียงอย่างเดียวนั้นเป็นการยากที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จได้ เพราะในการที่จะพัฒนาองค์การให้ประสบความสำเร็จและเป็นผู้นำทางธุรกิจได้นั้นจำเป็นต้องมีบุคลากรที่ดี และมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้วย ดังนั้นจึงได้มีผู้เชี่ยวชาญหลายท่านได้พยายามศึกษาปัจจัยที่จะทำให้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรขึ้น และพบว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยที่สำคัญซึ่งช่วยให้องค์การมีประสิทธิผลและก่อให้เกิดแรงผลักดันให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์การยังเป็นตัวเชื่อมความ

ต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การซึ่งในการที่บุคคลผูกพันกับองค์การนั้นสามารถส่งผลให้สมาชิกทุ่มเทการทำงานให้กับองค์การเพิ่มมากขึ้นโดยไม่ต้องร้องขอนอกจากนั้นยังมีพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง [1]

นอกจากนี้ ตัวบุคลากรเองก็มีความต้องการที่จะใช้ชีวิตอย่างมีความสุขในการทำงานด้วย ทั้งในด้านของรายได้ ตำแหน่งหน้าที่ที่มีความก้าวหน้า ความปลอดภัยในการทำงาน การยอมรับในสังคมการทำงาน เป็นต้น สิ่งต่างๆ เหล่านี้ล้วนเป็นเรื่องของคุณภาพชีวิต เป็นหนึ่งในเป้าหมายของชีวิตการทำงาน เมื่อความต้องการของทั้งสองฝ่ายคือองค์การและพนักงานสอดคล้องกันแล้ว พนักงานก็ได้รับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความสุขในการทำงาน ก็จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ รับรู้และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และยังส่งผลให้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเกิดตามมา [2]

ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานโดยเลือกที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับพนักงานระดับปฏิบัติการในประเภทโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องจักรกล ที่ผลิตมอเตอร์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี เพื่อนำประโยชน์จากงานวิจัยนี้ ไปทำการหาแนวทางปรับปรุงและพัฒนา และเพื่อที่จะส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีเพื่อดำรงรักษาพนักงานไว้กับองค์การ เพื่อให้้องค์การพัฒนาศักยภาพการผลิต ให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

ของพนักงานในโรงงานผลิตมอเตอร์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี

2.2 เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ของพนักงานในโรงงานผลิตมอเตอร์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี

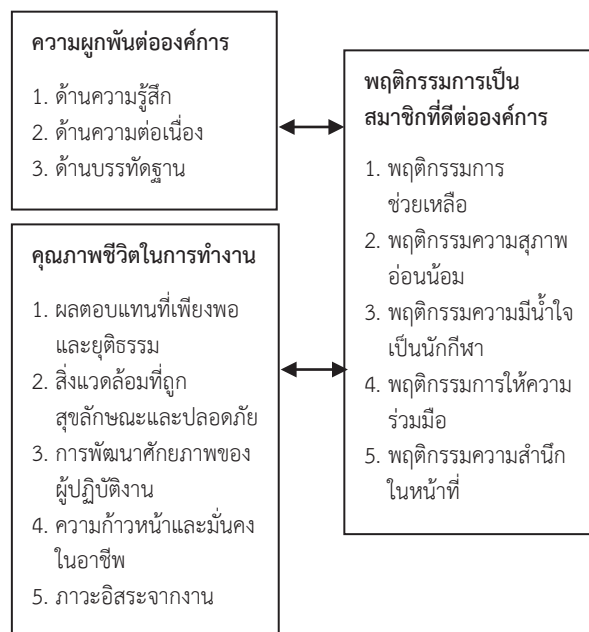
3. สมมติฐานของการวิจัย

3.1 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานปฏิบัติงานในโรงงานผลิตมอเตอร์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรีมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

3.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติงานในโรงงานผลิตมอเตอร์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรีมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

4. กรอบแนวคิดของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร 3 ประการ ของ Allen and Meyer (1990) [3] ส่วนแนวความคิดที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานได้ศึกษาแนวคิดของ Huse and Cummings (1985) และ Cummings and Worley (1997) [4] และทางด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรนั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีของ Organ (1991) [5] ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังรูปที่ 1



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตมอเตอร์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี จำนวน 637 คน โดยใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane [6] ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 246 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามแผนกที่สังกัด และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน

5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2. ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานปฏิบัติงานในโรงงานผลิตมอเตอร์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี

6. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบเพียง 1 คำตอบ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ด้านประกอบด้วย ความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึกผูกพันด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน จำนวน 18 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ และภาวะอิสระจากงาน จำนวน 21 ข้อ

ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ลักษณะคำถามเป็นแบบ Likert's Scale [7] กำหนดค่าน้ำหนักคะแนนดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ค่าน้ำหนักคะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5 คะแนน
เห็นด้วยมาก	4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	2 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1 คะแนน

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ประกอบด้วย พฤติกรรมการช่วยเหลือ พฤติกรรมความสุภาพอ่อน น้อม พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา พฤติกรรม การให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมความสำนึกใน หน้าที่ มีลักษณะคำถามเป็นแบบ Likert's Scale จำนวน 21 ข้อ ซึ่งกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ค่าน้ำหนักคะแนน
เป็นประจำ	5 คะแนน
บ่อยครั้ง	4 คะแนน
ปานกลาง	3 คะแนน
นานๆ ครั้ง	2 คะแนน
ไม่เคยปฏิบัติ	1 คะแนน

ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ที่เป็นประโยชน์ในการ ปรับปรุงและพัฒนา เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีต่อองค์กร ลักษณะคำถามปลายเปิด จำนวน 1 ข้อ

การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีของ Cronbach' Alpha Coefficient ทดลองใช้กับพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คนพบว่า ความเชื่อมั่นมีค่าเท่ากับ 0.938

7. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 246 ฉบับ ให้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตรถยนต์ไฟฟ้าแห่ง หนึ่งในจังหวัดนนทบุรี โดยมีการชี้แจงวัตถุประสงค์ก่อนให้ทำ แบบสอบถาม และได้รับกลับมาทุกฉบับ จากนั้นตรวจสอบ ความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำมาวิเคราะห์ ข้อมูล

8. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบ แบบสอบถามโดยนำเสนอสถิติเชิงพรรณนาเป็นจำนวนร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของ พนักงาน โดยนำเสนอค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของ พนักงาน โดยนำเสนอค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อ องค์กร ของพนักงาน โดยนำเสนอค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ของระดับความผูกพันต่อ องค์กร ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยผู้วิจัยกำหนด เกณฑ์การแปลค่าไว้ 5 ระดับ ดังนี้

1.00 - 1.80	หมายถึง	ต่ำมาก
1.81 - 2.60	หมายถึง	ต่ำ
2.61 - 3.40	หมายถึง	ปานกลาง
3.41 - 4.20	หมายถึง	สูง
4.21 - 5.00	หมายถึง	สูงมาก

การแปลความหมายของค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.000 - 0.999 หมายถึง มี ระดับไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.000 ขึ้นไป หมายถึง มีระดับ แตกต่างกันอย่างมาก

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อ องค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ของ พนักงาน โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ตอนที่ 6 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตใน การทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ของ พนักงาน โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีดังนี้

0.8 - 1.0	หมายถึง	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก
0.6 - 0.8	หมายถึง	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง
0.4 - 0.6	หมายถึง	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง
0.2 - 0.4	หมายถึง	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ
0.0 - 0.2	หมายถึง	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก

9. ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงปัจจัยส่วนบุคคล (จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 246 คน)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
หญิง	88	35.77
ชาย	158	64.23
รวม	246	100.0
2. อายุ		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	18	7.32
21 - 30 ปี	86	34.96
31 - 40 ปี	98	39.84
41 - 50 ปี	42	17.07
มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป	2	0.81
รวม	246	100.0

ถาวรีย ต่อบุณยศุภชัย และธนวุฒิ ประกอบผล
วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม ปีที่ 15 ฉบับที่ 3 เดือนกันยายน – ธันวาคม 2559

ตารางที่ 1 (ต่อ)		
ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. สถานภาพการสมรส		
โสด	116	47.15
สมรส	115	46.75
หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	15	6.10
รวม	246	100.0
4. ระดับการศึกษา		
ม.ปลาย / ปวช. หรือต่ำกว่า	52	21.14
อนุปริญญา / ปวส.	125	50.81
ปริญญาตรี	57	23.17
สูงกว่าปริญญาตรี	12	4.88
รวม	246	100.0
5. แผนงานที่สังกัด		
Production	187	76.02
Maintenance /Engineer	11	4.47
Product Development	7	2.85
Quality	14	5.69
Logistic / Planning	6	2.44
Store	10	4.07
Sourcing / Sale	6	2.44
Finance	3	1.22
Human Resource	1	0.41
Business system	1	0.41
รวม	246	100.0
6. ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	7	2.85
1 - 5 ปี	76	30.89
6 - 10 ปี	77	31.30
11 - 15 ปี	41	16.67
16 - 20 ปี	31	12.60
มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	14	5.69
รวม	246	100.0

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศชาย ร้อยละ 64.23 โดยส่วนใหญ่มีอายุ 31 - 40 ปี ร้อยละ 39.84 สถานภาพสมรสส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ร้อยละ 47.15 ระดับการศึกษาอนุปริญญา หรือ ปวส. มากที่สุดร้อยละ 50.81 คนส่วนใหญ่อยู่ในสังกัด Production ร้อยละ 76.02 และมีประสบการณ์การทำงานส่วนใหญ่ 6 - 10 ปี ร้อยละ 31.30

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ของความผูกพันต่อการต้องการโดยรวม

ความผูกพันต่อการ โดยรวม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ ที่
1. ด้านความรู้สึก	3.60	0.406	สูง	1
2. ด้านความต่อเนื่อง	2.87	0.623	ปานกลาง	3
3. ด้านบรรทัดฐาน	3.47	0.635	ปานกลาง	2
โดยรวม	3.31	0.453	ปานกลาง	

จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงานในโรงงานผลิตมอเตอร์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี มีความผูกพันต่อการต้องการโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$) และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อการต้องการโดยรวม ไม่แตกต่างกันมาก (S.D. = 0.453)

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม

คุณภาพชีวิตในการ ทำงานโดยรวม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ ที่
1. ผลตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม	2.25	0.764	ต่ำ	5
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูก สุขลักษณะและปลอดภัย	3.71	0.442	สูง	3
3. การพัฒนาศักยภาพ ของผู้ปฏิบัติงาน	3.88	0.751	สูง	2
4. ความก้าวหน้าและ มั่นคงในอาชีพ	3.14	0.657	ปาน กลาง	4
5. ภาวะอิสระจากงาน	3.89	0.657	สูง	1
โดยรวม	3.37	0.504	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานในโรงงานผลิตมอเตอร์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$) และพนักงานแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกันมาก (S.D. = 0.504)

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อการต้องการโดยรวม

พฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีต่อการต้องการโดยรวม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ ที่
1. พฤติกรรมการช่วยเหลือ	4.23	0.417	สูงมาก	5
2. พฤติกรรมความสุภาพ อ่อนน้อม	4.37	0.431	สูงมาก	4
3. พฤติกรรมความมีน้ำใจ เป็นนักกีฬา	4.38	0.489	สูงมาก	3
4. พฤติกรรมการให้ความ ร่วมมือ	4.40	0.438	สูงมาก	1
5. พฤติกรรมความสำนึก ในหน้าที่	4.39	0.543	สูงมาก	2
โดยรวม	4.35	0.296	สูงมาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า พนักงานในโรงงานผลิตมอเตอร์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อการต้องการโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.35$) และพนักงานแต่ละคนมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อการต้องการโดยรวม ไม่แตกต่างกันมาก (S.D. = 0.296)

ตารางที่ 5 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ของพนักงานในโรงงานผลิตมอเตอร์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี

ความผูกพันต่อ องค์กร	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r)	p-value	ระดับความ สัมพันธ์
1. ด้านความรู้สึกรัก	-0.071	0.265	-
2. ด้านความต่อเนื่อง	-0.120	0.059	-
3. ด้านบรรทัดฐาน	0.367	0.000*	ต่ำ
โดยรวม	0.095	0.137	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตมอเตอร์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรีได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.095 โดยค่า p-value เท่ากับ 0.137 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตมอเตอร์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี

ตารางที่ 6 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ของพนักงานในโรงงานผลิตมอเตอร์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี โดยใช้วิธีสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r)	p-value	ระดับความ สัมพันธ์
1. ผลตอบแทนที่ เพียงพอและยุติธรรม	-0.076	0.238	-
2. สิ่งแวดล้อมที่ ถูกสุขลักษณะและ ปลอดภัย	0.497	0.000*	ปานกลาง
3. การพัฒนา ศักยภาพของ ผู้ปฏิบัติงาน	0.306	0.000*	ต่ำ
4. ความก้าวหน้า และมั่นคงในอาชีพ	-0.047	0.461	-
5. ภาวะอิสระจาก งาน	0.527	0.000*	ปานกลาง
โดยรวม	0.288	0.000*	ต่ำ

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 พบว่า ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตมอเตอร์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.288 โดยค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม มี

ความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับต่ำ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตมอเตอร์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

10. อภิปรายและสรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ของพนักงานในโรงงานผลิตมอเตอร์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี สามารถอภิปรายและสรุปผลได้ดังนี้

1. พนักงานในโรงงานผลิตมอเตอร์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรีมีความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง แต่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก

2. ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้านสามารถอธิบายได้ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรัก ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ผู้วิจัยมีความเห็นว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีนั้นเป็นพฤติกรรมที่องค์กรไม่ได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ แต่พนักงานเต็มใจที่จะปฏิบัติและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร จะเห็นว่าพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทนี้เป็นสิ่งที่เกิดเองโดยการตัดสินใจของพนักงาน และความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรัก คือความรู้สึกรักภูมิใจได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้ และรู้สึกว่าการนี้เปรียบเสมือนครอบครัว แสดงให้เห็นว่าถึงแม้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรักหรือไม่นั้น ก็ไม่อาจทำให้พนักงานพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานเปลี่ยนไป ซึ่งพบผลตรงกันข้ามกับงานวิจัยของพนิดา ศรีโพธิ์ทอง [1] ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรัก มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเนื่องจาก ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องเกิดจากการได้รับสิ่งตอบแทนเพื่อแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่มองว่าการได้อยู่ในบริษัทที่มั่นคง ได้รับเงินเดือนประจำ เป็นการลดความเสี่ยงในการดำเนินชีวิต และถ้าพนักงานได้รับโอกาสที่ดีกว่าทั้งด้านรายได้และด้านอื่นๆ เข้ามา พนักงานส่วนใหญ่เลือกที่จะรับโอกาสที่ดีนั้น เพื่อความมั่นคงในชีวิต ซึ่งจะไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปิ่นปัทมา ครุฑพันธุ์ [2] พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเนื่องจาก บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานนั้นจะมีความรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องที่ตนเองจะต้องจงรักภักดีต่อองค์การที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ มีความรู้สึกรับผิดชอบต่อองค์การ และทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มที่ โดยการที่พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์การ รวมทั้งมีความคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การนั้น จะเป็นแรงผลักดันให้พนักงานปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งเป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของพนิดา ศรีโพธิ์ทอง [1] พบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้านสามารถอธิบายได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเนื่องจาก ความจำเป็นในการดำรงชีวิตของพนักงาน ในยุคปัจจุบันค่าครองชีพมีแนวโน้มสูงขึ้น ค่าใช้จ่ายและภาระครอบครัวมีเพิ่มมากขึ้น ทำให้ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่จำเป็นในชีวิต ถึงแม้พนักงานจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ก็ไม่สามารถทำให้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การนั้นเปลี่ยนไป ซึ่งพบผลตรงกันข้ามกับงานวิจัยของปิ่นปัทมา ครุฑพันธ์ [2] พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเนื่องจาก สุขภาพของพนักงานมีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นอย่างยิ่ง เพราะหากพนักงานมีร่างกายไม่แข็งแรงอ่อนแอ ก็ไม่สามารถปฏิบัติงานใดๆ ให้ลุล่วงไปได้ ในทำนองเดียวกันถ้าภาวะจิตใจของพนักงานอยู่ในสภาพที่ไม่มั่นคง มีความทุกข์ทางจิตใจก็ไม่สามารถปฏิบัติงานให้องค์การได้ ดังนั้นการที่พนักงานได้ทำงานในที่ที่มีความเหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงกับอันตราย เป็นการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของพนักงาน หากเปรียบเทียบตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ก็จะเป็นการแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการที่จะได้รับความมั่นคงทางจิตใจและความปลอดภัยทางร่างกาย เช่นเดียวกับทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ ในการตอบสนองความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต จึงทำให้พนักงานเกิดความพึง

พอใจในการทำงาน เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ มีแรงจูงใจที่จะเสียสละ และเลือกที่จะแสดงพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การมากหรือน้อยแตกต่างกันไป [8] ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรวรรณ บุญล้อม [8] พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเนื่องจาก บุคคลส่วนใหญ่ต้องการมีทักษะความสามารถในการประกอบอาชีพและประสบการณ์เพิ่มขึ้น เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน ซึ่งสิ่งจูงใจที่ได้ผลอย่างหนึ่ง คือการเปิดโอกาสให้บุคคลมีทักษะเพิ่มขึ้นอันเป็นผลมาจากประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งความรู้ความคิดใหม่ ๆ ที่ได้รับการพัฒนานั้น จะส่งผลทำให้บุคคลสามารถยอมรับและเข้าใจเป้าหมายขององค์การได้โดยง่าย รวมทั้งยังสามารถหาหนทางที่จะประสบความสำเร็จตามที่วางไว้ เพราะบุคคลที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง โอกาสความผิดพลาดในงานจะน้อยลง และทำให้รู้สึกว่าคุณมีความสำคัญกับงาน และสามารถช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานได้ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ดีต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรวรรณ บุญล้อม [8] พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเนื่องจาก ธรรมชาติของมนุษย์มักจะต้องการความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ อันเนื่องมาจากความจำเป็นในการดำรงชีวิตหลายประการ เช่น ค่าครองชีพที่มากขึ้นในยุคปัจจุบันทำให้พนักงานมีความต้องการก้าวหน้าและมั่นคงยิ่งขึ้น เป็นต้น ทำให้พนักงานส่วนใหญ่ล้วนแล้วแต่ต้องการความก้าวหน้า และมั่นคงในอาชีพ โดยที่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานแต่ละคนแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของปิ่นปัทมา ครุฑพันธ์ [2] พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ มีความสัมพันธ์ทางลบ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเนื่องจากพนักงานได้รับปริมาณงานที่มากเกินไป ภายใต้เวลาที่จำกัด อาจทำให้เกิดความเครียด และ รู้สึกไม่พอใจในการทำงานก็จะไม่ยอม

ทำงาน ไม่อยากทุ่มเทความพยายามให้กับงาน ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานก็จะลดลงและอาจเกิดการลาออกขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับวรรณ บุญล้อม [8] พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

12. ข้อเสนอแนะ

1. องค์กรควรปลูกฝังค่านิยมให้กับพนักงานว่าการทำงานกับองค์กรในระยะเวลาที่ยาวนานนั้นเป็นสิ่งที่ดี ตอบแทนพนักงานที่ทำงานอยู่กับองค์กรให้มีสภาพการทำงานที่ดี และทำให้พนักงานรู้สึกว่าการทำงานให้กับองค์กรนี้พวกเขาได้รับสิ่งตอบแทนที่ดี

2. องค์กรควรส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ทั้งในเรื่อง สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย โดยสภาพการทำงานของพนักงานให้มีความปลอดภัย ไม่เสี่ยงอันตราย และส่งเสริมกิจกรรมทางสุขภาพที่ดี การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้อบรมในเรื่องต่างๆ เพื่อที่พัฒนาความสามารถอย่างต่อเนื่อง และภาวะอิสระจากงาน โดยจัดความสมดุลระหว่างเวลาพักและเวลาการทำงาน ให้เหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

- [1] พนิดา ศรีโพธิ์ทอง. 2550. ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- [2] ปิ่นปัทมา ครุฑพันธุ์. 2550. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาของกลุ่มบริษัทเคมีแห่งหนึ่งในประเทศไทย. งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- [3] Allen, N.J. and Meyer, J.P. 1990. The Measure and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1990), p. 1-18.
- [4] Huse, E.F. and Cumming, T.G. 1985. *Organization Development and Change*. 3rd ed. Minnesota : West Publishing.
- [5] Organ, D.W. and Bateman, T.S. 1991. *Organizational Behavior*. 4th ed. Illinois: Irwin, Inc.
- [6] บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2552. *เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- [7] วศิน แดงบรรจง วรรณารณ แสงมณี และณัฐวุฒิ โรจน์นิตติกุล. 2558. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกุลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด. *วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม*, 14(2), น. 503-510.
- [8] วรรณารณ บุญล้อม. 2551. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้. การค้นคว้าแบบอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเชียงใหม่