

ความผูกพันต่อการของพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ
ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี
Organizational commitment of employees in metal forming japanese factory
In amatanakorn industrial estate chonburi

วิลาวลัย นาครอด¹ วรณารถ แสงมณี² และณัฐวุฒิ โรจน์นิตติกุล³
wilawan narkrod¹, woranat sangmanee² nuttawut rojniruttikul³

¹ นักศึกษาลัทธิสุตร บธ.ม. (สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม)

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

² รองศาสตราจารย์ ³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์

สาขาวิชาบริหารธุรกิจและการจัดการ วิทยาลัยการบริหารและการจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

linlyka_bangkok@hotmail.com, ksworana@kmitl.ac.th, and krnuttaw@kmitl.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อการของพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี 2) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อการของพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 360 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ทางสถิติ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ระดับความผูกพันต่อการของพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี เฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$, $SD = 0.60$)

2. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน การส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของพนักงาน และการมีภาวะอิสระจากงาน มีผลต่อความผูกพันต่อการของพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อการ โรงงานญี่ปุ่น นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร คุณภาพชีวิต โลหะ

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of organizational commitment of employees in metal forming Japanese factory in Amatanakorn Industrial Estate Chonburi 2) to study the quality of working life affecting organizational commitment of employees in metal forming Japanese factory in Amatanakorn Industrial Estate Chonburi. The sample size was 360 employees. A questionnaire was used as research instrument. The data was analyzed by using statistical for data analysis were percentage, arithmetic mean, Standard Deviation and Multiple linear Regression analysis was used to test the hypotheses. The results were as follows:

1. The organizational commitment of employees in metal forming Japanese factory in Amatanakorn Industrial Estate Chonburi was at moderate level. ($\bar{X} = 3.37$, $SD = 0.60$)

2. Adequate and fair compensation, safe and healthy working conditions, growing opportunity and security promotion, social integration promotion and Working freedom affected the organizational commitment of employees in metal forming Japanese factory in Amatanakorn Industrial Estate Chonburi.

Keywords : Organization Commitment ,Japanese factory, Amatanakorn Industrial Estate, Quality of Life, Metal

1. ความเป็นมาและความสำคัญ

ทรัพยากรบุคคล จัดได้ว่าเป็นทรัพยากรที่เป็นหนึ่งในปัจจัยการผลิตขั้นพื้นฐาน (4M : Man, Machine, Material, Method) แต่ละองค์การต่างพยายามคัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ให้เข้าร่วมงานกับองค์การ เพื่อพัฒนาให้สามารถแข่งขันกับองค์การอื่นได้ โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันนี้ การแข่งขันไม่ได้มีเพียงเฉพาะภายในอุตสาหกรรมในภูมิภาค หรือ ในประเทศเท่านั้น แต่ยังขยายไปยังประเทศในกลุ่มอาเซียน ที่ประเทศไทยเราเป็นหนึ่งในชาติสมาชิกด้วย อันได้แก่ “ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน” (ASEAN Economic Community : AEC) ประกอบด้วย 10 ประเทศสมาชิก ได้แก่ ไทย ลาว พม่า กัมพูชา เวียดนาม มาเลเซีย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย บรูไน ฟิลิปปินส์ โดยกำหนดการเปิดเสรีมีผลใช้บังคับอย่างเป็นทางการภายในปี ค.ศ. 2015 หรือ พ.ศ. 2558

สิ่งที่เกิดขึ้นคือประเทศในกลุ่มอาเซียนหรือเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ไทยและประเทศเพื่อนบ้านจะรวมตัวกันเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียว เหมือนกลุ่มประเทศ EU ของยุโรป ผลที่เกิดขึ้น คือ จะมีการไหลเวียนเคลื่อนย้ายไปมาอย่างเสรี (Free Flow) ของปัจจัยการค้าภายในกลุ่มประเทศอาเซียน ได้แก่ สินค้า บริการ การลงทุน เงินทุน แรงงานฝีมือ

ภายใต้ "ประชาคมอาเซียน" ผู้ประกอบการจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดในการบริหารจัดการใหม่เพื่อใช้ประโยชน์จากการที่ปัจจัยการผลิตสามารถเคลื่อนย้ายได้อย่างเสรี ต้องมีการปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการที่เดิมเคยจำกัดเฉพาะในประเทศของตนมาเป็นการผลิตข้ามประเทศ

ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกต่างจับตามองมาที่ประเทศสมาชิกในกลุ่มอาเซียน ถึงการรวมกลุ่มกันในครั้งนี้ และศึกษาความเป็นไปได้ของโอกาสทางธุรกิจ เพื่อรองรับการเปิดการค้าเสรีอย่างเป็นทางการในปี พ.ศ. 2558 หลายองค์การพยายามที่จะรักษาบุคลากรขององค์การตนเองไว้ เพื่อรองรับการเติบโตในอนาคต โดยมีการปรับสวัสดิการขององค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่างๆ เพื่อเป็นแรงจูงใจ ให้พนักงานเหล่านี้ มีความผูกพันต่อองค์การ อันจะนำไปสู่ความจงรักภักดีต่อองค์การในที่สุด

โรงงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร 60.46% เป็นโรงงานที่ถือหุ้นโดยญี่ปุ่น จากโรงงานทั้งหมด 514 โรงงาน (นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร : 2555) จะเห็นได้ว่าประเทศญี่ปุ่นนิยมเข้ามาตั้งฐานการผลิตในประเทศไทย ซึ่งส่วนใหญ่ประกอบธุรกิจเกี่ยวกับอุตสาหกรรมยานยนต์ อิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมโลหะ เหล็ก เป็นหลัก

ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสนใจ สนใจกับการทำงานของพนักงานระดับล่าง หมั่นสำรวจดูว่า ปัจจัยอะไรที่ทำให้พนักงานขาดความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงาน หรือการปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบไม่เต็มความสามารถขาดประสิทธิภาพ หรือบางครั้งขาดความรับผิดชอบ ขาดกำลังใจ ขาดงานเป็นประจำ และการลาออกจากงาน (ชมรมบริหารงานบุคคลชลบุรี) [1]

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในความผูกพันที่พนักงานชาวไทยมีต่อองค์การญี่ปุ่น เมื่อชาวญี่ปุ่นเข้ามาตั้งโรงงานในประเทศไทย โดยศึกษาในขอบเขตของโรงงานญี่ปุ่นขนาดกลาง มีพนักงานจำนวน 200-500 คน ที่ประกอบธุรกิจขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

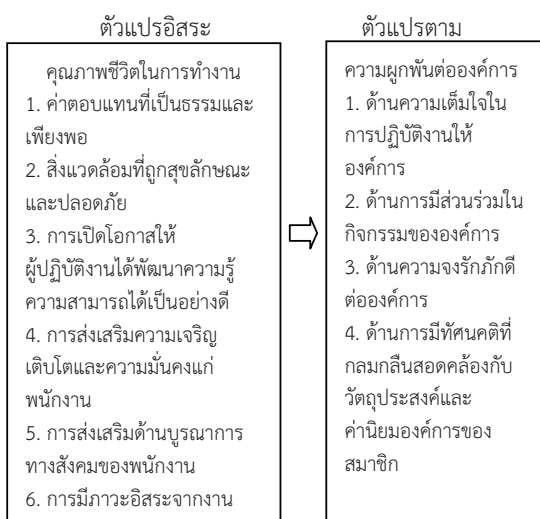
3. สมมติฐานการวิจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน การส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของพนักงาน การมีภาวะอิสระจากงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

4. กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี” มีองค์ประกอบใหญ่ 2 ส่วน ซึ่งผู้วิจัยได้แนวคิดตัวแปรอิสระอันเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การมาจากงานวิจัยของสุนันทา เอมหอยก [2] ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ทราวนิชชินส์ ออฟฟิศ (ประเทศไทย) จำกัด และฐิปรดา ยาทรรพมณชนนท์ [3] ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่บริการลูกค้า

ธนาคารพาณิชย์ เขตกรุงเทพมหานคร คือ (1) ส่วนที่เป็นตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย 3) การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี 4) การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน 5) การส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของพนักงาน 6) การมีภาวะอิสระจากงาน (2) ส่วนที่เป็นตัวแปรตาม ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์กร 4 ด้านดังนี้ 1) ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กร 2) ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร 3) ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร 4) ด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์กรของสมาชิก



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

5. ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ประชากร 3,675 คน จำนวน 12 โรงงาน โดยมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 360 คน สุ่มตัวอย่างโรงงานละ 30 คน

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยคัดเลือกจากโรงงานขนาดกลางที่มีพนักงานจำนวน 200-500 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 360 คน (ข้อมูลจาก นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร เดือนสิงหาคม 2555) ซึ่งการกำหนดขนาดตัวอย่างในครั้งนี้ ใช้สูตรในการ

คำนวณของ Taro Yamane และเก็บข้อมูลโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

5.2 ตัวแปรที่ใช้ศึกษา

5.2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน การส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของพนักงาน การมีภาวะอิสระจากงาน

5.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กร การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร การมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์กรของสมาชิก

5.3 ระยะเวลาในการวิจัย

ทำการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยเริ่มตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2555 ถึงเดือนธันวาคม 2555 รวมเป็นระยะเวลา 2 เดือน

6. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ส่วน มีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงาน จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตรวัดของลิเคิร์ท สเกล (Likert's Rating Scale) จำนวน 5 ค่า ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ระดับความคิดเห็น	ค่าน้ำหนักคะแนน
มากที่สุด	5 คะแนน
มาก	4 คะแนน
ปานกลาง	3 คะแนน
น้อย	2 คะแนน
น้อยที่สุด	1 คะแนน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตรวัดของลิเคิร์ต สเกล (Likert's Rating Scale) จำนวน 5 ค่า ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ระดับความคิดเห็น	ค่าน้ำหนักคะแนน
มากที่สุด	5 คะแนน
มาก	4 คะแนน
ปานกลาง	3 คะแนน
น้อย	2 คะแนน
น้อยที่สุด	1 คะแนน

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานในด้านคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กร

7. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 360 ฉบับ

8. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย การหาค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ โดยนำผลรวมแต่ละคะแนนมาหาค่าเฉลี่ยและจัดระดับค่าเฉลี่ย [4]

การวัดระดับคุณภาพชีวิต ด้าน ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน การส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของพนักงาน การมีภาวะอิสระจากงาน ผู้วิจัยได้กำหนดมาตรวัดตามแบบของ Likert Scale โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายระดับคุณภาพชีวิตเป็น 5 ระดับดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
1.00-1.49	น้อยที่สุด
1.50-2.49	น้อย
2.50-3.49	ปานกลาง
3.50-4.49	มาก
4.50-5.00	มากที่สุด

การวัดระดับความผูกพันองค์กร ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้องค์กร การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร การมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์กรของสมาชิก ผู้วิจัยได้กำหนดมาตรวัดตามแบบของ Likert Scale โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายระดับความผูกพันเป็น 5 ระดับดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับความผูกพันต่อองค์กร
1.00-1.49	ต่ำที่สุด
1.50-2.49	ต่ำ
2.50-3.49	ปานกลาง
3.50-4.49	สูง
4.50-5.00	สูงที่สุด

การแปลความหมายของค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จะใช้เกณฑ์ดังนี้ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำกว่า 1 หมายถึง มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันมาก ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าหรือเท่ากับ 1 หมายถึง มีระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมาก

9. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	196	54.40
หญิง	164	45.60
รวม	360	100.00
2. อายุ		
ไม่เกิน 25 ปี	74	20.60
มากกว่า 25-35 ปี	213	59.20
มากกว่า 35 ปี	73	20.20
รวม	360	100.00
3. สถานภาพการสมรส		
โสด	204	56.70
สมรส-ไม่มีบุตร	35	9.70
สมรส-มีบุตร	109	30.30
หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย	12	3.30
รวม	360	100.00

วิลาวัลย์ นาครอด วรนาถ แสงมณี และณัฐภูมิ โรจน์นิตติกุล
วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม ปีที่ 13 ฉบับที่ 1 มกราคม – เมษายน 2557

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	38	10.60
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.	113	31.40
อนุปริญญาหรือปวส.	82	22.80
ปริญญาตรี	116	32.10
สูงกว่าปริญญาตรี	11	3.10
รวม	360	100.00
5. ตำแหน่งงานของพนักงาน		
ส่วนโรงงานระดับบังคับบัญชา	42	11.70
ส่วนโรงงานระดับปฏิบัติการ	216	60.00
ส่วนสำนักงานระดับบังคับบัญชา	28	7.70
ส่วนสำนักงานระดับปฏิบัติการ	74	20.60
รวม	360	100.00
6. อายุงาน		
ไม่เกิน 2 ปี	139	38.60
มากกว่า 2-5 ปี	81	22.50
มากกว่า 5-8 ปี	46	12.80
มากกว่า 8 ปี	94	26.10
รวม	360	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่าข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 360 คน โดยส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 25-35 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี เป็นพนักงานส่วนโรงงานระดับปฏิบัติการ และมีอายุงานไม่เกิน 2 ปี

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) ระดับและลำดับที่ของความผูกพันของพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์การ	\bar{X}	$S.D.$	ระดับความผูกพัน	ลำดับที่
1	ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้องค์การ	3.55	0.662	สูง	1
2	ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การ	3.52	0.696	สูง	2
3	ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ	3.04	0.811	ปานกลาง	4
4	ด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์การของสมาชิก	3.36	0.746	ปานกลาง	3
	โดยรวม	3.37	0.600	ปานกลาง	

จากตารางที่ 2 พบว่าพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.37 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.600

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) ระดับและลำดับที่ของคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ข้อ	คุณภาพชีวิต	\bar{X}	$S.D.$	ระดับคุณภาพชีวิต	ลำดับที่
1	ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.12	0.770	ปานกลาง	3
2	ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย	2.69	0.642	ปานกลาง	6
3	ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี	3.01	0.745	ปานกลาง	4
4	ด้านการส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน	2.97	0.798	ปานกลาง	5
5	ด้านการส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของพนักงาน	3.26	0.626	ปานกลาง	2
6	ด้านการมีภาวะอิสระจากงาน	3.31	0.721	ปานกลาง	1
	โดยรวม	3.06	0.552	ปานกลาง	

จากตารางที่ 3 พบว่าพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.06 และพนักงานแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.552

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อความผูกพันต่อการของพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ตัวแปรอิสระ	bj	t	p-value
ค่าคงที่	0.854	6.684	0.000**
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	0.142	4.083	0.000**
สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	0.171	3.793	0.000**
การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี	-0.016	-3.55	0.723
การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน	0.181	4.168	0.000**
การส่งเสริมด้านบุคลากรทางสังคมของพนักงาน	0.090	2.214	0.027*
การมีภาวะอิสระจากงาน	0.251	6.732	0.000**

$R = 0.767$; $R^2 = 0.589$; $SEE = 0.38846$; $F = 84.240$;
 $Sig = 0.000**$

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่าค่า $F = 84.240$ และ $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อการของพนักงานโดยรวมในเชิงเส้นตรง และพบว่ามี $R^2 = 0.589$ ซึ่งอธิบายได้ว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อการโดยรวมได้ร้อยละ 58.90

10. สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อการของพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี” นี้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ รวมทั้งสิ้นจำนวน 360 คน ผลที่ได้จากแบบสอบถามได้ถูกนำมาวิเคราะห์ โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

10.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามจากจำนวนพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 360 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 25-35 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี เป็นพนักงานส่วนโรงงานระดับปฏิบัติการ มีอายุงานไม่เกิน 2 ปี

10.2 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อการของพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ผลการวิจัยความผูกพันต่อการโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.37 ซึ่งจะเห็นว่า ความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้องค์กรและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.55 และ 3.52 ตามลำดับ ส่วน การมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์กรของสมาชิก และ ความจงรักภักดีต่อการอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.36 และ 3.04 ตามลำดับ

10.3 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตต่อการของพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.06 โดยคุณภาพชีวิตด้านการมีภาวะอิสระจากงาน, การส่งเสริมด้านบุคลากร, ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ, การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี, การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน และ สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31, 3.26, 3.12, 3.01, 2.97, 2.69 ตามลำดับ

10.4 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตที่มีผลต่อความผูกพันต่อการของพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรอิสระสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อการได้ร้อยละ 58.9 โดยที่การมีภาวะอิสระจากงานมีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อการโดยรวมในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_6=0.251$) รองลงมาคือการส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน ($b_4=0.181$) สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ($b_2=0.171$) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ($b_1=0.142$) การส่งเสริมด้านบุคลากรทางสังคมของพนักงาน ($b_5=0.090$) ตามลำดับ

11. อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาความผูกพันต่อการของพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า การมีภาวะอิสระจากงาน การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และการส่งเสริมด้านบุคลากรทางสังคม

ของพนักงาน มีผลต่อความผูกพันองค์การ ส่วนการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถเป็นอย่างดี ไม่มีผลต่อความผูกพันองค์การ โดยผู้วิจัยขออภิปรายผลดังนี้

11.1 ด้านการมีภาวะอิสระจากงาน มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มากที่สุด เนื่องจากพนักงานได้มีเวลาส่วนตัวเพื่อผ่อนคลายและมีเวลาให้ครอบครัวอย่างเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุชิตา หมีนเดช [5] ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์การของพนักงาน บริษัทไทยยามาฮ่า มอเตอร์ จำกัด ที่พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมด้านภาวะอิสระจากงาน อยู่ระดับปานกลาง

11.2 การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงานต่างต้องการความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และเมื่อได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา พนักงานก็จะมีความรู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญ มีคุณค่าต่อองค์การ ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การตามมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดาร์ค ลาฟอย [6] ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทพีซีเอสอิเล็กทรอนิกส์ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่าความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

11.3 สิ่งแวดล้อมที่สุขลักษณะและปลอดภัย มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า แต่ละบริษัทจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ซึ่งจะถูกบังคับให้ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย แต่ละบริษัทจึงอยู่ภายใต้กฎหมายพื้นฐานเดียวกัน อันเป็นผลให้พนักงานไม่รู้สึกว่าแต่ละบริษัทแตกต่างกันมาก

11.4 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เมื่อพนักงานพบว่าได้รับค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรมเมื่อเทียบกับงานที่ได้รับผิดชอบ หรือเทียบกับงานลักษณะเดียวกันในอุตสาหกรรมเดียวกัน ก็จะเปลี่ยนงานใหม่ทันที เนื่องจากในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร มีโรงงานอุตสาหกรรมจำนวนมาก จึงมีโอกาที่จะเปลี่ยนงานได้ง่าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนากานต์ ทูลกลสิกร [7] ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท โกลด์ เพรส อินดัสตรี จำกัด ที่พบว่า พนักงานบางกลุ่มมีความคิดจะตัดสินใจลาออกจากบริษัททันทีหากมี

บริษัทอื่นให้ข้อเสนอผลตอบแทนที่ดีกว่า เพื่อนำมาใช้จ่ายในครอบครัว

11.5 ด้านการส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมของพนักงาน มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ลักษณะงานที่พนักงานปฏิบัติ นั้นต้องมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานทั้งในสังกัดหน่วยงานเดียวกัน หรือต่างสังกัด เพื่อร่วมกันผลิตสินค้าจึงทำให้พนักงานมีปฏิสัมพันธ์กัน ตลอดจนแต่ละบริษัทจะจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน เช่น กีฬาสี กิจกรรมนำเที่ยวประจำปี เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุธินี เดชะตา [8] ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ของพนักงานหน่วยงานกลางมีผลต่อความผูกพันองค์การ

11.6 การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ไม่มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ทางบริษัทอาจจะไม่มีการส่งพนักงานเข้าอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถอย่างทั่วถึงในองค์การ องค์การควรจัดทำแผนการฝึกอบรมโดยระบุหลักสูตรที่พนักงานในตำแหน่งงานนั้น ๆ ต้องได้รับการฝึกอบรม พร้อมทั้งประเมินผลการฝึกอบรม เพื่อวัดความรู้ความสามารถ

12. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

12.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

1. ระดับความผูกพันองค์การของพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจะเห็นได้ว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้องค์การ อยู่ในระดับสูง ไม่ว่าบริษัทจะประสบปัญหาอย่างไร พนักงานก็พร้อมที่จะปฏิบัติงานให้องค์การ ส่วนด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับสูง พนักงานเห็นด้วยหากบริษัทมีกิจกรรมสนทนากันต่าง ๆ อาทิ กีฬา , กิจกรรมนำเที่ยว , 5ส. เป็นต้น ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้พนักงานได้ทำกิจกรรมร่วมกัน ส่วนการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์การของสมาชิก ความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยเห็นว่าการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีให้กับพนักงานจะทำให้พนักงานมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานในองค์กรนั้นๆ

และช่วยลดอัตราการเข้า-ออก ของพนักงานได้ ส่วนความจงรักภักดีต่อการ ความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยเห็นว่าโรงงานอุตสาหกรรมโลหะ เป็นอุตสาหกรรมหนักและใช้ทักษะในการปฏิบัติงานสูงในการขึ้นรูปชิ้นงาน พนักงานมีโอกาสเปลี่ยนงานได้ง่าย

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อการของพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จะเห็นได้ว่าคำตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน การส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของพนักงาน และการมีภาวะอิสระจากงาน มีผลต่อความผูกพันต่อการของพนักงาน ส่วนการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดีไม่มีผลต่อความผูกพันต่อการ ผู้วิจัยเสนอแนะว่าในด้านคำตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ นั้น ผู้บริหารควรสำรวจและปรับอัตราค่าจ้างโดยอ้างอิงจากอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่เดียวกัน และอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยนั้นผู้วิจัยเห็นว่า ควรมีการปรับภูมิทัศน์ในองค์การให้น่าปฏิบัติงานและปลอดภัย มีการประเมินความเสี่ยงจุดอันตราย และดำเนินการป้องกัน ส่วนการส่งเสริมการเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงานนั้น ควรกำหนดเส้นทางการเติบโตในสายอาชีพให้ชัดเจน และอธิบายให้พนักงานเข้าใจพร้อมทั้งเสนอแนะจุดอ่อน ให้พนักงานเพื่อปรับปรุงศักยภาพตัวเอง ด้านการส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม ควรจัดกิจกรรมที่กระชับความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน เพื่อลดช่องว่างระหว่างพนักงาน ด้านการมีภาวะอิสระจากงาน ผู้วิจัยเสนอแนะให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจร่วมกันเมื่อต้องมีการทำงานล่วงเวลา

12.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

1. ศึกษาความผูกพันต่อการของพนักงานบริษัทข้ามชาติประเทศอื่นแล้วนำมาเปรียบเทียบกับองค์การญี่ปุ่น เพื่อนำจุดแข็งไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงองค์การ
2. ขยายขอบเขตไปยังอุตสาหกรรมประเภทอื่นๆ เช่น อุตสาหกรรมยานยนต์ อิเล็กทรอนิกส์ สิ่งทอ อาหาร

เอกสารอ้างอิง

- [1] นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร 2555. **ข้อมูลทั่วไป นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร** [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: [http:// www.amata.com/thai/industrial.html](http://www.amata.com/thai/industrial.html) วันที่สืบค้นข้อมูล 18 กุมภาพันธ์ 2556
- [2] สุนันทา เอมหยวก. 2555. **ความผูกพันต่อการของพนักงาน บริษัท ทราชนิซันส์ ออฟทีล (ประเทศไทย) จำกัด**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม วิทยาลัยการบริหารและการจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- [3] ลีปรีดา ยธพร พรหมธนะนนท์. 2551. **คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อการของเจ้าหน้าที่บริการลูกค้าธนาคารพาณิชย์ เขตกรุงเทพฯ. วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม**. 8(1), น.83-99
- [4] พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543. **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- [5] บุญชาติ หนึ่งเดช. 2549. **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อการของพนักงานบริษัท ไทยยามาฮา มอเตอร์ จำกัด**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- [6] ดำรง ลาผอย. 2552. **คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อการของพนักงาน บริษัท ฟรีไชย อิเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ จำกัด**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- [7] ชนาภานต์ ทูลกลีกร. 2550. **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อการของพนักงาน บริษัท โกลด์ เพรส อินดัสตรี จำกัด**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- [8] สุธินี เตชะตา. 2551. **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อการของพนักงานบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่