

ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ¹
ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี²

Organizational commitment of employees in metal forming Japanese factory
In amatanakorn industrial estate chonburi

วิภาวดี นาครอต¹ วนารถ แสงมนี² และน้ำรุ่ม โรจน์นิรุตติกุล³
wilawan narkrod¹, woranat sangmanee² nuttawut rojniruttikul³

¹ นักศึกษาหลักสูตร บ.ร.ม. (สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม)

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

² รองศาสตราจารย์³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์

สาขาวิชาบริหารธุรกิจและการจัดการ วิทยาลัยการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

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

บทตัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี 2) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 360 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ทางสถิติ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์การทดสอบโดยใช้เส้นแบบพหุคุณในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

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

2. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน การส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของพนักงาน และการมีภาวะอิสระจากการงาน มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์การ 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 ให้เข้ามาวิ่งงานกับองค์การ เพื่อพัฒนาให้สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันนี้ การแข่งขันไม่ได้มีเพียงเฉพาะภัยในอุตสาหกรรม ในภูมิภาค หรือ ในประเทศไทยเท่านั้น แต่ยังขยายไปยังประเทศในกลุ่มอาเซียน ที่ประเทศไทยเราเป็นหนึ่งในชาติสมาชิกด้วย อันได้แก่ “ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน” (ASEAN Economic Community : AEC) ประกอบด้วย 10 ประเทศสมาชิก ได้แก่ ไทย ลาว พม่า กัมพูชา เวียดนาม มาเลเซีย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย บรูไน พลีบปินส์ โดยกำหนดการเปิดเสรีวิผลใช้ชั้งคับอย่างเป็นทางการภายในปี ค.ศ. 2015 หรือ พ.ศ. 2558

สิ่งที่จะเกิดขึ้นคือประเทศไทยในกลุ่มอาเซียนหรือเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ไทยและประเทศไทยเป็นบ้านจะรวมตัวกันเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียว เมื่อมีกลุ่มประเทศ EU ของยุโรป ผลที่เกิดขึ้น คือ จะมีการไหลเวียนเคลื่อนย้ายไปมาอย่างเสรี (Free Flow) ของปัจจัยการค้าภัยในกลุ่มประเทศอาเซียน ได้แก่ สินค้า บริการ การลงทุน เงินทุน แรงงานฝีมือ

ภายใต้ “ประชาคมอาเซียน” ผู้ประกอบการจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดในการบริหารจัดการใหม่ เพื่อใช้ประโยชน์จากการที่ปัจจัยการผลิตสามารถเคลื่อนย้ายได้อย่างเสรี ต้องมีการปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการที่เดิมเคยจำกัดเฉพาะในประเทศไทยของตนเอง เป็นการผลิตขั้นประเทคโนโลยีต่อไป

ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกต่างจับตามองมาว่าประเทศไทยสามารถมีความสามารถในการแข่งขันในครั้งนี้ และศึกษาความเป็นไปได้ของโอกาสทางธุรกิจ เพื่อรับการเปิดการค้าเสรีอย่างเป็นทางการในปี พ.ศ. 2558 หลายองค์การพยายามที่จะรักษาบุคลากรขององค์กรตนเองไว้ เพื่อรับการเติบโตในอนาคต โดยมีการปรับสวัสดิการขององค์การ คุณภาพชีวิต การทำงานด้านต่างๆ เพื่อเป็นแรงจูงใจ ให้พนักงานเหล่านี้ มีความผูกพันต่องค์กร อันจะนำไปสู่ความจริงก้าวต่อไปในองค์การในที่สุด

โรงงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร 60.46% เป็นโรงงานที่ถือหุ้นโดยญี่ปุ่น จากโรงงานทั้งหมด 514 โรงงาน (นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร : 2555) จะเห็นได้ว่าประเทศไทยญี่ปุ่นนิยมเข้ามาตั้งฐานการผลิตในประเทศไทย ซึ่งส่วนใหญ่ ประกอบธุรกิจเกี่ยวกับอุตสาหกรรมยานยนต์ อิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมโลหะ เหล็ก เป็นหลัก

ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความใส่ใจ สนใจกับการทำงานของพนักงานระดับล่าง หม่นสำราญดูว่า ปัจจัยอะไรที่ทำให้พนักงานขาดความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงาน หรือการปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบไม่เต็มความสามารถขาดประสิทธิภาพ หรือบางครั้งขาดความรับผิดชอบ ขาดกำลังใจ ขาดงานเป็นประจำ และการลาออกจากงาน (ชุมชนบริหารงานบุคคลชลบุรี) [1]

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในความผูกพันที่พนักงานชาวไทยมีต่องค์กรญี่ปุ่น เมื่อชาวญี่ปุ่นเข้ามาตั้งโรงงานในประเทศไทย โดยศึกษาในขอบเขตของโรงงานญี่ปุ่นขนาดกลาง มีพนักงานจำนวน 200-500 คน ที่ประกอบธุรกิจขั้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่องค์กรของพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่องค์กรของพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

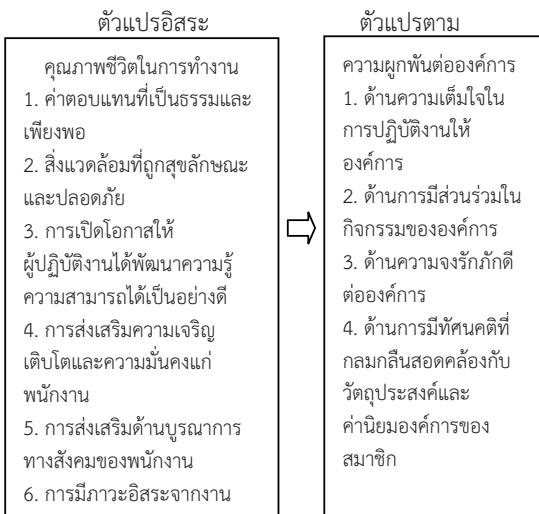
3. สมมติฐานการวิจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกเล็กน้อยและปลอดภัย การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน การส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของพนักงาน การมีภาวะอิสระจากงาน มีผลต่อความผูกพันต่องค์กรของพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

4. กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่องค์กรของพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี” มีองค์ประกอบใหญ่ 2 ส่วน ซึ่งผู้วิจัยได้แนวคิดตัวแปรอิสระอันเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรมาจากการวิจัยของสุนันทา เออมหยวก [2] ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันต่องค์กรของพนักงานบริษัท ทราบชื่นส์ ออพทิคัล (ประเทศไทย) จำกัด และธีปริเดียร์ พรหมรณนนท์ [3] ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่องค์กรของเจ้าหน้าที่บริการลูกค้า

ธนาคารพาณิชย์ เขตกรุงเทพมหานคร คือ (1) ส่วนที่เป็นตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 3) การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี 4) การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน 5) การส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของพนักงาน 6) การมีภาวะอิสระจากการ 2 ส่วนที่เป็นตัวแปรตาม ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์การ 4 ด้านดังนี้ 1) ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้อย่างคิด 2) ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การ 3) ด้านความจริงรักภักดีต่อองค์การ 4) ด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กรของสมาชิก



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

5. ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่เข้ารูปโลหะ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ในนิคมอุดสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ประชากร 3,675 คน จำนวน 12 โรงงาน โดยมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 360 คน สุ่มตัวอย่างโรงงานละ 30 คน

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่เข้ารูปโลหะ ในนิคมอุดสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยคัดเลือกจากโรงงานขนาดกลางที่มีพนักงานจำนวน 200-500 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 360 คน (ข้อมูลจาก นิคมอุดสาหกรรมอมตะนคร เดือนสิงหาคม 2555) ซึ่งการกำหนดขนาดตัวอย่างในครั้งนี้ ใช้สูตรในการ

คำนวณของ Taro Yamane และเก็บข้อมูลโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

5.2 ตัวแปรที่ใช้ศึกษา

5.2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน การส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของพนักงาน การมีภาวะอิสระจากการ

5.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย ความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้อย่างคิด การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การ ความจริงรักภักดีต่อองค์การ การมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กรของสมาชิก

5.3 ระยะเวลาในการวิจัย

ทำการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่เข้ารูปโลหะ ในนิคมอุดสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยเริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคม 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 ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตราดัชนี 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

วิจารณ์ นาครอต วนารถ แสงมณี และน้ำรุ่ม الرحمنิจุติกุล
สารศึกษาศาสตร์อุสาหกรรม ปีที่ 13 ฉบับที่ 1 มกราคม 2557

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตราดัชนี 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 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานในด้านคุณภาพชีวิตและความผูกพันองค์กร

7. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 360 ฉบับ

8. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย การหาค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคุณโดยนำผลรวมแต่ละคะแนนมาหาค่าเฉลี่ยและจัดระดับค่าเฉลี่ย [4]

การวัดระดับคุณภาพชีวิต ด้าน ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกหลักณะและปลอดภัย การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน การส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของพนักงาน การมีภาวะอิสระจากงาน ผู้วิจัยได้กำหนดมาตราดัชนี Likert Scale โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายระดับคุณภาพชีวิตเป็น 5 ระดับดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงาน
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 ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้องค์การ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ความจริงรักภักดีต่อองค์การ การมีทัศนคติที่ก้มกลืน สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรของสถาบัน ผู้วิจัยได้กำหนดมาตราดัชนี Likert Scale โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายระดับความผูกพัน เป็น 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 แตกต่างกันมาก

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. สถานภาพสมรส		
โสด	204	56.70
สมรส-ไม่มีบุตร	35	9.70
สมรส-มีบุตร	109	30.30
หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย	12	3.30
รวม	360	100.00

วิภาวดี นครอุด วนารถ แสงมนี และน้ำรุ่ม ใจรุ่นนิรุตติกุล
วารสารครุศาสตร์อุดสาหกรรม 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. อายุ		
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 พบร่วมกันที่ว่าไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 360 คน โดยส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 25-35 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี เป็นพนักงานส่วนโรงงานระดับปฏิบัติการ และมีอายุงานไม่เกิน 2 ปี

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

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	$S.D.$	ระดับความผูกพัน	ลำดับที่
1	ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้องค์กร	3.55	0.662	สูง	1
2	ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร	3.52	0.696	สูง	2
3	ด้านความจริงจังรักภักดีต่อองค์กร	3.04	0.811	ปานกลาง	4
4	ด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์กรของสมาชิก	3.36	0.746	ปานกลาง	3
	โดยรวม	3.37	0.600	ปานกลาง	

จากตารางที่ 2 พบร่วมกันโรงงานญี่ปุ่นที่เข้ารูปโลหะในนิคมอุดสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.37 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.600

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

ข้อ	คุณภาพชีวิต	\bar{X}	$S.D.$	ระดับคุณภาพชีวิต	ลำดับที่
1	ด้านความต้อง Darren ที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.12	0.770	ปานกลาง	3
2	ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	2.69	0.642	ปานกลาง	6
3	ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี	3.01	0.745	ปานกลาง	4
4	ด้านการส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแห่งพนักงาน	2.97	0.798	ปานกลาง	5
5	ด้านการส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของพนักงาน	3.26	0.626	ปานกลาง	2
6	ด้านการมีภาวะอิสระจากการทำงาน	3.31	0.721	ปานกลาง	1
	โดยรวม	3.06	0.552	ปานกลาง	

จากตารางที่ 3 พบร่วมกันโรงงานญี่ปุ่นที่เข้ารูปโลหะในนิคมอุดสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.06 และพนักงานแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.552

วิจารณ์ นาครอต วนารถ แสงมณี และนรรุณ ใจนิรุทธิกุล
วารสารคุณภาพชั้นนำในประเทศไทย ปีที่ 13 ฉบับที่ 1 มกราคม 2557

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคุณของคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร 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**
การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความสามารถให้เป็นอย่างดี	-0.016	-.355	0.723
การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน	0.181	4.168	0.000**
การส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของพนักงาน	0.090	2.214	0.027*
การมีภาวะอิสระจากงาน	0.251	6.732	0.000**

R = 0.767 ; R² = 0.589 ; SEE = 0.38846 ; F = 84.240 ;

Sig = 0.000**

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่าค่า F = 84.240 และ p-value = 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมในเชิงเส้นตรง และพบว่ามี R² = 0.589 ซึ่งอธิบายได้ร้อยละ 58.90 อิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมได้ร้อยละ 58.90

10. สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี” นี้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานโรงพยาบาลที่มีอายุตั้งแต่ 25-35 ปี จำนวน 360 คน ผลที่ได้จากการถดถอยเชิงเส้นแบบสอบถามได้ถูกนำมาวิเคราะห์ โดยใช้ค่าร้อยละค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคุณ ผลการวิจัยสรุปได้ว่าดังนี้

10.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามมาจากจำนวนพนักงานโรงพยาบาลที่เข้าร่วมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 360 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 25-35 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี เป็นพนักงานส่วนโรงพยาบาลระดับปฏิบัติการ มีอายุงานไม่เกิน 2 ปี

10.2 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ผลการวิจัยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.37 ซึ่งจะเห็นว่า ความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้องค์กรและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.55 และ 3.52 ตามลำดับ ส่วน การมีทัศนคติที่กอล์ฟลินสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กรของสมาชิก และ ความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.36 และ 3.04 ตามลำดับ

10.3 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตของพนักงานโรงพยาบาลในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลที่เข้าร่วมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.06 โดยคุณภาพชีวิตด้านการมีภาวะอิสระจากงาน, การส่งเสริมด้านบูรณาการ, ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ, การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความสามารถให้เป็นอย่างดี, การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน และ สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31, 3.26, 3.12, 3.01, 2.97, 2.69 ตามลำดับ

10.4 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลที่เข้าร่วมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรอิสระสามารถอธิบายความผูกพันแบบพหุคุณต่อองค์กรได้ร้อยละ 58.9 โดยที่การมีภาวะอิสระจากงานมีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_6=0.251$) รองลงมาคือการส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน ($b_4=0.181$) สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ($b_2=0.171$) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ($b_1=0.142$) การส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของพนักงาน ($b_5=0.090$) ตามลำดับ

11. อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า การมีภาวะอิสระจากงาน การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และการส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม

ของพนักงาน มีผลต่อความผูกพันองค์การ ส่วนการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถเป็นอย่างดี ไม่มีผลต่อความผูกพันองค์การ โดยผู้วิจัยขอภรรยาผลดังนี้

11.1 ด้านการมีภาวะอิสระจากการ มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มาที่สุด เนื่องจากพนักงานได้มีเวลาส่วนตัวเพื่อผ่อนคลายและมีเวลาให้ครอบครัวอย่างเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุชิตา หมื่นเดช [5] ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทไทย ยามาช่า มอเตอร์ จำกัด ที่พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมด้านภาวะอิสระจากการอยู่รูปแบบกลาง

11.2 การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงานต่างต้องการความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และเมื่อได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา พนักงานก็จะมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นบุคคลสำคัญ มีคุณค่าต่อองค์กร ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรตามมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดำรงค์ลาฝอย [6] ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทพรีเซอร์เวอเลคตริค แมมนูแฟคเจอร์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่าความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

11.3 สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุลักษณะและปลอดภัย มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า แต่ละบริษัทจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ซึ่งจะถูกบังคับให้ต้องปฏิบัติโดยกฎหมาย แต่ละบริษัทจึงอยู่ภายใต้กฎหมายพื้นฐานเดียวกัน อันเป็นผลให้พนักงานไม่รู้สึกว่าแต่ละบริษัทแตกต่างกันมาก

11.4 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เมื่อพนักงานพบว่าได้รับค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรมเมื่อเทียบกับงานที่รับผิดชอบ หรือเทียบกับงานลักษณะเดียวกันในอุตสาหกรรมเดียวกัน ก็จะเปลี่ยนงานใหม่ทันที เนื่องจากในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร มีโรงงานอุตสาหกรรมจำนวนมาก จึงมีโอกาสที่จะเปลี่ยนงานได้ง่าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของขนาดน์ ทูลกสิกร [7] ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โกลด์ เพรส อินดัสทรี จำกัด ที่พบว่า พนักงานบางกลุ่มมีความคิดจะตัดสินใจลาออกจากบริษัททันทีหากมี

บริษัทอื่นให้ข้อเสนอผลตอบแทนที่ดีกว่า เพื่อนำมาใช้จ่ายในครอบครัว

11.5 ด้านการส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมของพนักงาน มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ลักษณะงานที่พนักงานปฏิบัติ นั้นต้องมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานทั้งในสังกัดหน่วยงานเดียวกัน หรือต่างสังกัด เพื่อร่วมกันผลิตสินค้าสิ่งที่ให้พนักงานมีปฏิสัมพันธ์กัน ตลอดจนแต่ละบริษัทจะจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน เช่น กีฬา สี กิจกรรมนำเสนอประจำปี เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุซูนี เดชะตา [8] ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ของพนักงานหน่วยงานกลุ่มมีผลต่อความผูกพันองค์กร

11.6 การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ไม่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ทางบริษัทอาจจะไม่มีการส่งพนักงานเข้าอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถอย่างทั่วถึงในองค์กร องค์การควรจัดทำแผนการฝึกอบรมโดยระบุหลักสูตรที่พนักงานในตำแหน่งงานนั้น ๆ ต้องได้รับการฝึกอบรม พร้อมทั้งประเมินผลการฝึกอบรม เพื่อวัดความรู้ความสามารถ

12. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

12.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

1. ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจะเห็นได้ว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันด้านความตื้นใจในการปฏิบัติงานให้องค์กร อยู่ในระดับสูง ไม่ว่าบริษัทจะประสบปัญหาอย่างไร พนักงานก็พร้อมที่จะปฏิบัติงานให้องค์กร ส่วนด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับสูง พนักงานเห็นด้วยหากบริษัทมีกิจกรรมสันทนาการต่าง ๆ อาทิ กีฬา , กิจกรรมนำเสนอประจำปี , 5ส. เป็นต้น ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานได้ทำกิจกรรมร่วมกัน ส่วนการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัฒนธรรมคุณภาพชีวิตและค่านิยม องค์กรของสมาชิก ความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยเห็นว่าการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีให้กับพนักงานจะทำให้พนักงานมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ

และช่วยลดอัตราการเข้า-ออก ของพนักงานได้ ส่วนความจงรักภักดีต่อองค์การ ความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยเห็นว่าโรงงานอุสาหกรรมโลหะ เป็นอุตสาหกรรมหนักและใช้ทักษะในการปฏิบัติงานสูงในการขึ้นรูปชิ้นงาน พนักงานมีโอกาสเปลี่ยนงานได้ง่าย

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จะเห็นได้ว่าค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน การส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของพนักงาน และการมีภาวะอิสรภาพจากการมีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงาน ส่วนการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดีไม่มีผลต่อความผูกพันองค์การ ผู้วิจัยเสนอแนะว่าในด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ผู้บริหารควรสำรวจและปรับอัตราค่าจ้างโดยอ้างอิงจากอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่เดียวกัน และอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยนั้นผู้วิจัยเห็นว่า ควรมีการปรับภูมิทัศน์ในองค์การให้น่าปฏิบัติงานและปลอดภัย มีการประเมินความเสี่ยงจุดอันตราย และดำเนินการป้องกัน ส่วนการส่งเสริมการเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงานนั้น ควรกำหนดแนวทางการเติบโตในสายอาชีพให้ชัดเจน และอธิบายให้พนักงานเข้าใจพร้อมทั้งเสนอแนะจุดอ่อน ให้พนักงานเพื่อปรับปรุงศักยภาพตัวเอง ด้านการส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม ควรจัดกิจกรรมที่กระชับความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน เพื่อลดช่องว่างระหว่างพนักงาน ด้านการมีภาวะอิสรภาพจากการผู้วิจัยเสนอแนะให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจร่วมกันเมื่อต้องมีการทำงานล่วงเวลา

12.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

1. ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทข้ามชาติประเทศอื่นแล้วนำมาเปรียบเทียบกับองค์กรญี่ปุ่น เพื่อนำจุดแข็งไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงองค์กร

2. ขยายขอบเขตไปยังอุตสาหกรรมประเภทอื่นๆ เช่น อุตสาหกรรมยานยนต์ อิเล็กทรอนิกส์ สิ่งทอ อาหาร

เอกสารอ้างอิง

- [1] นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร 2555. ข้อมูลทั่วไป นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: <http://www.amata.com/thai/industrial.html> วันที่สืบค้นข้อมูล 18 กุมภาพันธ์ 2556
- [2] สุนันทา เออมหยา哥. 2555. ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ทรานซิชั่นส์ ออฟทิคัล (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- [3] ฐิติยาэр พรหมรณนนท์. 2551. คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ ของเจ้าหน้าที่บริการลูกค้าธนาคารพาณิชย์ เขตกรุงเทพฯ. สารานุคณาศาสตร์อุตสาหกรรม. 8(1), น.83-99
- [4] พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์。
- [5] บุษิตา หมื่นเดช. 2549. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัท ไทยมาช่า มอเตอร์ จำกัด วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- [6] ดำรง ลาฝอย. 2552. คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท พรีไซซ์ อีเลคทริค แมเนเชฟเฟอร์ จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนบุรี
- [7] ธนากรนต์ ทูลกสิกร. 2550. คุณภาพชีวิต ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โกลเด้น เพรส อินดัสตรี จำกัด. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนบุรี
- [8] ศรีนี เดชะตา. 2551. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่