

**คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัท แอ็บโซลูท คลีน เอ็นเนอร์จี้ จำกัด (มหาชน)**
**The Quality of Work Life Affecting Organization Commitment of the
employees in Absolute Clean Energy Public Company Limited**

ศุภสุตา หิรัญสาย
สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

Suppasuta Hirunsai
Industrial Management, Faculty of Business Administration
Ramkhamhaeng University, Thailand
Corresponding author : E-mail: ozone.hirunsai@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน 2) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 3) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท แอ็บโซลูท คลีน เอ็นเนอร์จี้ จำกัด (มหาชน) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานบริษัท แอ็บโซลูท คลีน เอ็นเนอร์จี้ จำกัด (มหาชน) จำนวน 120 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นโดยมีค่าความเชื่อมั่น 0.98 ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 81.67) อายุต่ำกว่า 30 ปี (ร้อยละ 39.17) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 65.83) มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 69.17) มีระยะเวลาการทำงานในองค์กรมากกว่า 6 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 37.50) และส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท (ร้อยละ 38.33) 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท แอ็บโซลูท คลีน เอ็นเนอร์จี้ จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) พนักงาน บริษัท แอ็บโซลูท คลีน เอ็นเนอร์จี้ จำกัด (มหาชน) มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก 4) พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและเงินเดือนต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน 5) คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท แอ็บโซลูท คลีน เอ็นเนอร์จี้ จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน; ความผูกพันต่อองค์กร; บริษัท แอ็บโซลูท คลีน เอ็นเนอร์จี้ จำกัด (มหาชน)

Abstract

The Objectives of this research were 1) to study the level of the quality of work life of the employees in Absolute Clean Energy public company limited 2) to study the level of organizational commitment of the employees in Absolute Clean Energy public company limited 3) to compare the organizational commitment of the employees in Absolute Clean Energy public company limited classifying from the personal factors, and to study the relationship between of the quality of work life and organizational commitment of the employees in Absolute Clean Energy public company limited. The populations of this study total 120 persons. The research tool was 5 valuation rating scale questionnaires with 0.98 reliability value. Statistics for data were analyzes by frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one way ANOVA, and multiple regression.

The results of the research were as follows:

1. The Absolute Clean Energy public company limited employees were mostly male (81.67%). Age under 30 years old (39.17%), education level was bachelor degree (65.83%), single (69.17%), years of work experience over 6 years (37.50%), and 15,001 – 25,000 baht income (38.33%).
2. The quality of work life level of the employees in Absolute Clean Energy public company limited in overall was at a medium level.
3. The level of organizational commitment of the employees in Absolute Clean Energy public company limited in overall was at a high level.
4. The results of the comparative study found that the different gender, age, education, work experience, and salary of the employees were different organizational commitment as significant statistic at the level of 0.01. When classified by status, the employees were not significantly difference.
5. The quality of work life had a statistically significant influence on organizational commitment.

Keywords: Quality of work life; Organizational commitment; The Absolute Clean Energy public company limited

1. บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์ส่งผลต่อทิศทางการพัฒนาประเทศ สังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้สังคมไทยต้องปรับเปลี่ยนและเตรียมการวางแผนรองรับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นการพัฒนาประเทศจึงไม่เพียงมุ่งเน้นการพัฒนาเฉพาะ ทางด้านเศรษฐกิจและทางด้านสังคมเพียงอย่างเดียว แต่จะต้องมุ่งเน้นการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุด (พิทยาภรณ์ เจริญศิริจตุพล, 2557) จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ได้ปรับเปลี่ยนจุดมุ่งหมายในการพัฒนาประเทศใหม่ โดยกำหนดว่าคนไทยทุกคนต้องได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา คุณธรรมจริยธรรม อารมณ์ มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีทักษะในการประกอบอาชีพ มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรีและอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข จะเห็นว่าคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาโดยมีปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวคิดในการขับเคลื่อนเพื่อให้สังคม อยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรสำคัญเป็นต้นทุนของสังคมที่มีคุณค่าคนส่วนใหญ่ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ดังนั้นสถานที่ทำงานจึงควรมีสภาวะที่เหมาะสมทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจมีความรู้สึกมั่นคง มีสติสัมปชัญญะ จดจ่ออยู่กับงานทำให้เกิดผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (รสสุคนธ์ ฤชาเกียรติกุล, 2550) การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาองค์กร ซึ่งถือว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานมีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กร และเป็นปัจจัยที่สำคัญ ที่จะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้น หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานทางด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่องค์กรต่อไป ในทางตรงข้ามหากบุคลากรไม่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะทำให้บุคลากรเหล่านั้นขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายต่อองค์กรได้ นับได้ว่าคนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดเพราะคนเป็นผู้ใช้ปัจจัยอื่น และเป็นผู้ทำให้การบริหารงานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (ศิริรัตน์ ลักษณะพิสุทธิ, 2556)

บุคลากรเป็นสิ่งที่หน่วยงานต้องคำนึงถึงความต้องการและสร้างแรงจูงใจส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กรรวมทั้งทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานรักศรัทธาในวิชาชีพ ผูกพันต่อองค์กร และกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพนั้น สิ่งที่สำคัญเป็นอย่างมากคือ การมีคุณภาพชีวิตที่ดี หัวหน้างาน ต้องใส่ใจกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรทั้งในด้านครอบครัว สุขภาพ เศรษฐกิจ รายได้ โดยเฉพาะปัญหาหนี้สินต่างๆ เมื่อบุคลากรมีปัญหาด้านคุณภาพชีวิต ก็ทำให้ไม่มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ไม่มีเวลาพัฒนาตนเองและขาดความสนใจในการพัฒนางาน ส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ของงาน ตลอดจนความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นแนวคิดหนึ่งที่สำคัญในองค์กรทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นองค์กรธุรกิจ อุตสาหกรรม และการบริการ เพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นสภาวะทางจิตใจในทางบวกที่เกี่ยวกับงานที่ แสดงถึงลักษณะความกระตือรือร้นในการทำงาน การอุทิศ ทูมเท พลังกาย พลังใจ พลังปัญญาให้กับงาน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและสิ้นไหลในการทำงาน (Bakker & Demerouti, 2008) องค์กรจะประสบผลสำเร็จเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบในตัวบุคลากรหลายอย่าง และองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่ง คือ ความผูกพันในองค์กร ซึ่งเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จประสบผลสำเร็จตามที่ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ แต่ปัจจุบันพบว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรหลาย ๆ องค์กรยังไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้ทั้งหมดซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากบุคลากรยังไม่เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นมุมมองพื้นฐานอย่างหนึ่งในการธำรงรักษาบุคลากร และเป็น ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการตั้งแต่การวางแผนทรัพยากรมนุษย์การสรรหา คัดเลือก การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการลาออกจางาน ดังที่ ปัญจมาศ ทวีชาติานนท์ (2555) ได้กล่าวไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคลากร ในการตระหนักถึงการให้ความสำคัญกับงาน ความสนใจในงานและมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายอันจะสร้างประโยชน์ร่วมกันระหว่างองค์กรกับบุคลากร นอกจากนี้ Mowday และคณะ (Mowday, et al., 1982) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นการสร้างความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ส่งผลให้บุคลากรพร้อมทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ โดยปราศจากการบังคับเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรขาดความผูกพันต่อองค์กรจะมีผลกระทบโดยตรงกับองค์การด้าน ประสิทธิภาพของผลผลิตที่ลดลง อันเนื่องมาจากบุคลากรขาดแรงจูงใจไม่เชื่อมั่นว่า องค์กรเห็นคุณค่าหรือให้ความสำคัญกับตนเพียงใด นอกจากนี้ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตาม มาตรฐานของสังคม

ทั่วไปและมีความยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานที่คล้ายคลึงกันการทำงานในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัย การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกรู้สึกว่ามีความเท่าเทียมในสังคมและมีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Walton, 1974)

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานที่กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท แอ็บโซลูท คลีน เอ็นเนอร์จี้ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท แอ็บโซลูท คลีน เอ็นเนอร์จี้ จำกัด (มหาชน) ตลอดจนสามารถปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ในหน่วยงานอื่นจะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันในองค์กร

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท แอ็บโซลูท คลีน เอ็นเนอร์จี้ จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท แอ็บโซลูท คลีน เอ็นเนอร์จี้ จำกัด (มหาชน)
3. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท แอ็บโซลูท คลีน เอ็นเนอร์จี้ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท แอ็บโซลูท คลีน เอ็นเนอร์จี้ จำกัด (มหาชน)

สมมติฐานของการศึกษา

1. พนักงานบริษัท แอ็บโซลูท คลีน เอ็นเนอร์จี้ จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
2. คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท แอ็บโซลูท คลีน เอ็นเนอร์จี้ จำกัด (มหาชน)

ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท แอ็บโซลูท คลีน เอ็นเนอร์จี้ จำกัด (มหาชน) มีขอบเขตการศึกษาดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัย
 - 1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่
 - 1.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานในองค์กร และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
 - 1.1.2 คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม ความเป็นประชาธิปไตยในหน่วยงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม
 - 1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย การยอมรับองค์การ การใช้ความสามารถเพื่อองค์กร และความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร
2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงาน บริษัท แอ็บโซลูท คลีน เอ็นเนอร์จี้ จำกัด (มหาชน) ในส่วนของโรงไฟฟ้าพลังสะอาดบ้านบึง จำนวน 120 คน (บริษัท แอ็บโซลูท คลีน เอ็นเนอร์จี้ จำกัด (มหาชน), 2564) ในการศึกษาครั้งทำการศึกษาวิจัยจากประชากร
3. ขอบเขตด้านพื้นที่การวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ มุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท แอ็บโซลูท คลีน เอ็นเนอร์จี จำกัด (มหาชน) ในส่วนของโรงไฟฟ้าพลังสะอาดบ้านบึง อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาการวิจัย

การศึกษาข้อมูลกลุ่มประชากรการวิจัยครั้งนี้ มีระยะเวลาศึกษาในช่วงเดือนมีนาคม ถึง พฤษภาคม พ.ศ. 2565

2. การทบทวนวรรณกรรม

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในสำนักงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก ซึ่งคนวัยแรงงานเป็นกลุ่มคนกลุ่มใหญ่ที่สุดของโครงสร้างประชากรไทย เป็นกลุ่มคนที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ จึงเป็นกลุ่มประชากรที่ภาครัฐ และเอกชนให้ความสำคัญไม่เพียงในการพัฒนาศักยภาพแต่รวมถึงคุณภาพชีวิตที่ดีด้วยโดยความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น ได้มีนักวิชาการทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติให้ความหมายไว้มากมาย ดังนี้

วอลตัน (Walton, 1975, p.93) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะของการทำงานที่ตอบสนอง ความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม รวมทั้งความต้องการ และความปรารถนาในชีวิตของบุคคล

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse, & Cummings, 1985, pp.198-199) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ประสิทธิภาพขององค์กรอันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ

ชูเลอร์ บูเทล และยังบลัด (Schuler, Beutell, & Youngblood, 1989, p. 451) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สถานการณ์ที่สมาชิกขององค์กรทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการออกแบบงานและสภาพแวดล้อมการทำงานร่วมกัน ผ่านช่องทางการติดต่อสื่อสารที่ถูกจัดทำขึ้นอย่างเหมาะสม

สุมิตา เหมือนครุฑ (2550) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) โดยความหมายแรก หมายถึง การที่พนักงานเห็นพ้องต้องกันของความพอใจโดยรวมต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนอีกความหมายหนึ่ง คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง โครงการหรือแนวทางต่างๆ ที่องค์กรตระหนักและยอมรับในการแสดงความรับผิดชอบ เพื่อส่งเสริมและปรับปรุงการทำงานและสภาพการทำงานที่ดีของพนักงาน ได้แก่ การสื่อสารแบบเปิดภายในองค์กร ความยุติธรรมในการให้รางวัลหรือผลตอบแทนต่อพนักงานที่ปฏิบัติงานดี ความมั่นคงและพึงพอใจในการทำงาน การดูแลเอาใจใส่จากหัวหน้างาน และการมีส่วนร่วมของพนักงานในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อพนักงาน เป็นต้น

วิยะดา เขียวจันทร์ (2554) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึงปฏิกริยาของปัจเจกบุคคลต่อการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับปัจเจกบุคคลอันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงานนั้นคือคุณภาพชีวิต การทำงานอาจหมายถึงความรู้สึก ทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงสภาพแวดล้อมการทำงานความสัมพันธ์ที่เกี่ยวกับองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล

จากแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน จึงสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพประกอบที่ได้รับการตอบสนองขณะทำงานทำให้ชีวิตมีคุณค่า มีความสุขกับการทำงาน งานที่ทำส่งผลให้ชีวิตความเป็นอยู่ดี เกิดการยอมรับของสังคมซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่างงานและชีวิตซึ่งส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานและนำความสำเร็จมาสู่องค์กร

ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน

วอลตัน (Walton, 1974, p. 94) กล่าวถึง ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับลักษณะการดำเนินชีวิตให้สอดคล้องกับระดับความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์

ชูเลอร์ บูเทล และยังบลัด (Schuler, Beutell, & Youngblood, 1989, p.49) กล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน
2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง
3. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น
4. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงการลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ การลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการทำประกัน
5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์การและการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น
6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจเพิ่มขึ้นขององค์การ จากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขององค์การ
7. ลดอัตราการขาดงาน และการลาออกของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี
8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การเคารพสิทธิของพนักงาน

มันดี และเนาส์ (Mondy, & Noe, 1996, p.45) กล่าวถึง ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความหมายรวมถึงกลยุทธ์ต่าง ๆ ในการบริหารงาน ได้แก่ การออกแบบงานใหม่ การจัดกลุ่มคุณภาพในการทำงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยหลักการพื้นฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน จะช่วยเพิ่มระดับความพึงพอใจในการทำงานและเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานแก่คนงานซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลผลิต

ปิยวรรณ พลกษะวัน (2556) กล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตของการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) มีความสำคัญยิ่งในการทำงาน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ในปัจจุบันเราทำงานเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ดังนั้นสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมคือ ทำให้เกิดความสุข ความมั่นคง หากเกิดความรู้สึกที่ดีต่องานจะส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคล และองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อองค์กร เช่น

1. ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร
2. ช่วยปรับปรุงศักยภาพของพนักงาน
3. ช่วยเพิ่มขวัญ และกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน

จากแนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานจึงสรุปได้ว่า การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรมซึ่งมีความสำคัญอย่างหนึ่งในคุณภาพชีวิตการทำงานมนุษย์ จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานโอกาสการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับงานการพัฒนาและให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์จะส่งผลต่อกระบวนการผลิต

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ หลายประการที่จะทำให้บุคคลนั้นมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งมีนักวิชาการหลายคนได้เสนอแนวคิดในเรื่ององค์ประกอบของคุณภาพชีวิตไว้ ดังนี้

วอลตัน (Walton, 1975, pp.12-16) กล่าวถึง องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ อยู่ 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับผลตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) คือผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐาน การครองชีพที่สมเหตุสมผลใน

สังคมนั้น ๆ สำหรับผลตอบแทนที่มีความยุติธรรม ก็เกิดจากการเปรียบเทียบผลตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการทำงานที่เท่าเทียมกัน

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียงการรบกวนทางสายตา

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and Security) ควรให้ความสนใจการให้พนักงานได้รับการศึกษา หรือเพิ่มความสามารถในการทำงานมากกว่าที่จะคอยเป็นผู้ทำให้ผู้อื่นทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร

4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการทำงานตามทักษะ และความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการทำงาน

5. การบูรณาการทางสังคม หรือ การทำงานร่วมกัน (Social Integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่าได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแข่งขันวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการมือคุดและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. ความเป็นประชาธิปไตยในหน่วยงาน (Constitutionalism) คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้าง จะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไรทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใดยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงานและมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและสัมพันธ์กัน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total Life Space) คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลากับอาชีพและการเดินทาง ซึ่งจะต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการกระทำหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคมรวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่ายานยนต์ของตนเองมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Kahn (1990) ให้ความหมายเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยระบุว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะปฏิบัติงานตามบทบาทที่ตนได้รับอย่างเต็มที่ทั้งทางด้านร่างกาย การรู้จักคิด และอารมณ์ ความผูกพันจึงหมายถึงการใช้พลังมุ่งตรงไปยังเป้าหมายขององค์กร

Steers (1977) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึงความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร และเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

Rothbard (2001) ได้ให้นิยามความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง สภาวะทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยบุคคลจะมีความตั้งใจและใส่ใจ (Attention) กับการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน หมกมุ่นอยู่กับการปฏิบัติงาน และให้ความสำคัญกับงานเสมอ (Absorption)

Harter และคณะ (2002) ได้ให้นิยามความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกเกี่ยวข้องกับงาน และรู้สึกพึงพอใจในงาน รวมทั้งมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

Schaufeil และคณะ (2004) ได้ให้นิยามความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกที่มีต่องาน และเป็นสภาวะด้านจิตใจที่มีความเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ ซึ่งมีความคงทนไม่เปลี่ยนแปลงตามกาลเวลา ซึ่งไม่ได้ขึ้นอยู่กับบุคคล สถานการณ์ หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีความกระตือรือร้น และขยันขันแข็งในการปฏิบัติงาน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค โดยมองว่างานที่ตนเองปฏิบัติมีความสำคัญและท้าทาย อีกทั้งมีแรงบันดาลใจและภาคภูมิใจในงานของตนเอง มีสมาธิจดจ่ออยู่กับงานที่ปฏิบัติจนรู้สึกใช้เวลาผ่านไปเร็วในขณะที่ปฏิบัติงาน

Gallup (2013) ได้ให้นิยามความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมในงานที่ปฏิบัติอย่างเต็มที่ รวมทั้งมีความกระตือรือร้นในงานที่ได้รับมอบหมาย

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ (Work engagement) หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกที่มีต่องาน และเป็นสภาวะด้านจิตใจที่มีความเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ รู้สึกมีส่วนร่วมในงานที่ปฏิบัติอย่างเต็มที่ มีพลัง มีความทุ่มเท มีความยึดติดกับงาน รวมทั้งมีความกระตือรือร้นในงานที่ได้รับมอบหมายค่อนข้างมีความคงทนค่อนข้างไม่เปลี่ยนแปลงตามกาลเวลา

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ

แนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์การ เป็นแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) และถือเป็นคู่ตรงข้ามกับแนวคิดความเหนื่อยหน่าย (Burnout) ซึ่งความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์การ และผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมีงานวิจัยจำนวนมากที่สนับสนุนแนวคิดความสัมพันธ์และอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การและผลลัพธ์ขององค์การ (Organizational Outcome) รวมถึงถึงผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอีกด้วย (Harter, et al., 2002)

Steers (1977, p 46) ให้แนวคิดว่าองค์ประกอบหรือลักษณะของความผูกพันต่อองค์การประกอบ ด้วย

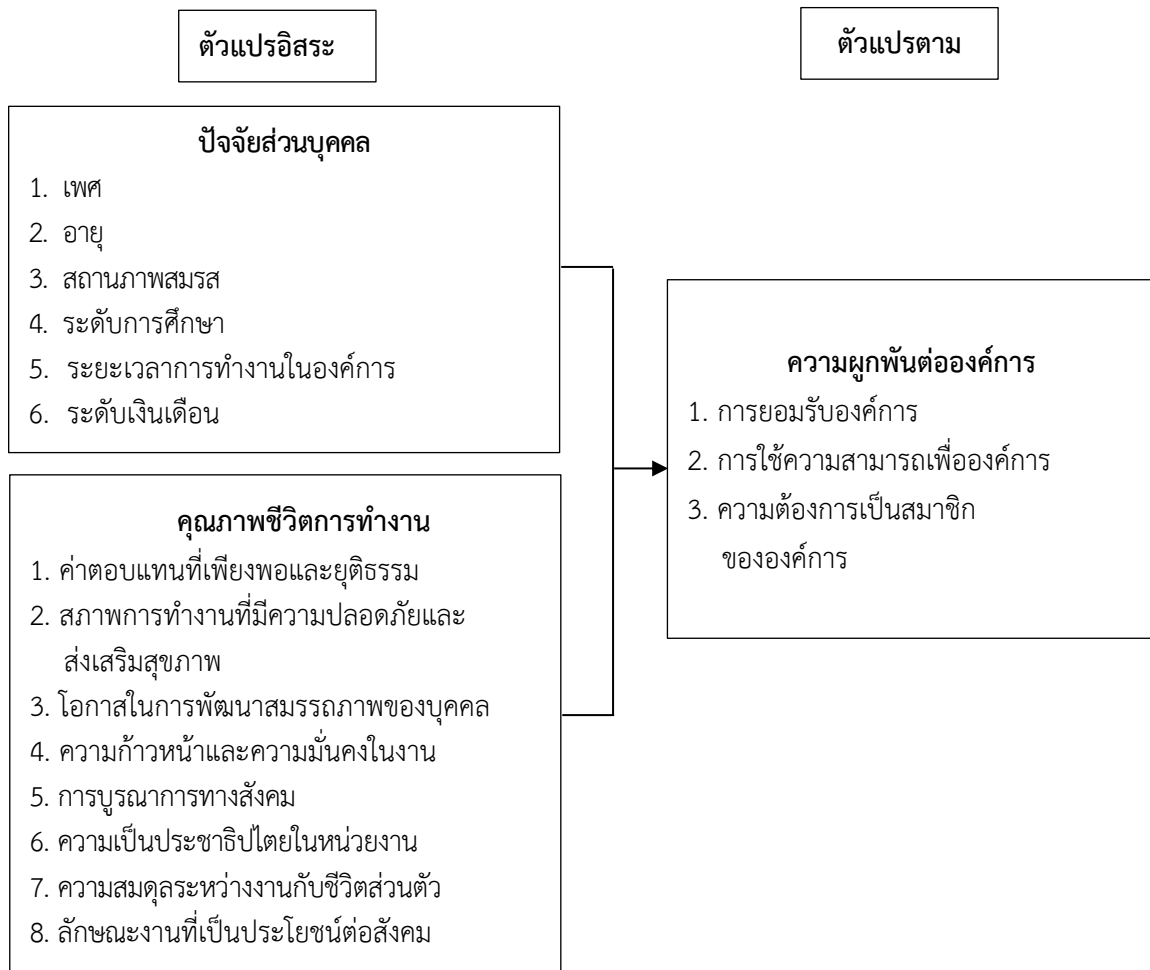
1. การยอมรับองค์การ หรือความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ คือ การยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นไปตามค่านิยมของ องค์การ มีความภาคภูมิใจในผลงาน และการเป็นพนักงาน

2. การใช้ความสามารถเพื่อองค์การ เป็นความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ คือ การแสดงออกถึง ความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญา ในการทำงานใช้ความพยายาม อย่างมากเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์การ โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์การในภาพรวม

3. ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การเป็นความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ คือ การที่พนักงานแสดงถึงความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะของพนักงาน อย่างแน่วแน่เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน โดยไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานที่ทำ พยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การไว้ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์การเป็นความตั้งใจและพยายามอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไปเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

Allen and Meyer (1990, p. 1-18) ได้เสนอแนวความคิดว่า ความผูกพันนั้น เป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การเป็นความผูกพันด้านทัศนคติซึ่งเป็นสภาวะทางจิตของบุคคลที่มีต่อองค์การ โดยสิ่งที่ยึดเหนี่ยวให้บุคคลนั้นยังคงอยู่กับองค์การซึ่งสภาวะดังกล่าวมี 3 ด้าน คือ ด้านจิตใจ ด้านคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน

จากการทบทวนวรรณกรรม การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท แอ็บโซลูท คลีน เอ็นเนอร์จี จำกัด (มหาชน) โดยนำแนวคิดเกณฑ์ชีวิตคุณภาพชีวิตทำงาน 8 ด้าน ของ Walton (1974) และแนวคิดความผูกพันต่อองค์การของ Steers (1977, p. 54) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท แอ็บโซลูท คลีน เอ็นเนอร์จี้ จำกัด (มหาชน) ครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณได้กำหนดการดำเนินการวิจัยดังนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยประยุกต์ใช้แนวคิดของ Walton (1974) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 10 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงานในองค์กร และระดับเงินเดือน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท แอ็บโซลูท คลีน เอ็นเนอร์จี้ จำกัด เป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating scale) โดยประยุกต์จากองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของ ตามแนวคิดของ Walton (1974, pp. 12-16) จำนวน 8 ด้าน 40 ข้อ ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของพนักงาน 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงใน

งาน 5) การบูรณาการทางสังคม 6) ความเป็นประชาธิปไตยในหน่วยงาน 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และ 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท แอ็บโซลูท คลีน เอ็นเนอร์จี จำกัด เป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า (Rating scale) โดยประยุกต์จากองค์ประกอบความผูกพันในการทำงาน ตามแนวคิดของ Steers (1977, p. 54) จำนวน 3 ด้าน 15 ข้อประกอบด้วย 1) การยอมรับองค์การ 2) การใช้ความสามารถเพื่อองค์การ และ 3) ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนในการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร หลักฐาน วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรในงานวิจัย เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย
2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ศึกษา
3. สร้างแบบสอบถามโดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์ และพัฒนาข้อคำถามมาจากการทบทวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง
4. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่เสร็จเรียบร้อยแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาแก้ไขข้อบกพร่องเบื้องต้นว่าแบบสอบถามครอบคลุม เป็นไปตามวัตถุประสงค์และขอบเขตงานวิจัย สำนวนภาษาที่ใช้มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามความคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษา
5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมจากอาจารย์ที่ปรึกษา เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) และนำค่าของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญมาใช้ในการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence) โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00
6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) จำนวน 30 คน
7. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98
8. ปรับปรุงแบบสอบถามแล้วจัดทำแบบสอบถามออนไลน์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จากมหาวิทยาลัย เพื่อขอให้ออกหนังสือถึงผู้บริหารบริษัท แอ็บโซลูท คลีน เอ็นเนอร์จี จำกัด เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบุคลากร
2. ส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้รูปแบบสอบถามออนไลน์ โดยให้ตอบ แบบสอบถามผ่าน Google Forms และรอรับผลแบบสอบถามกลับทางระบบออนไลน์
3. นำแบบสอบถามมาบันทึกลงรหัสและตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้
4. นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วกำหนดรหัสของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้ให้เป็นตัวเลขที่สามารถนำไปคำนวณได้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท แอ็บโซลูท คลีน เอ็นเนอร์จี้ จำกัด ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท แอ็บโซลูท คลีน เอ็นเนอร์จี้ จำกัด จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าที (t-test) จำแนกตามอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานในองค์กร และระดับเงินเดือน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA)
4. การหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression)

5. สรุปผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 98 คนคิดเป็นร้อยละ 81.67 อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 47 คนคิดเป็นร้อยละ 39.17 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 79 คนคิดเป็นร้อยละ 65.83 มีสถานภาพโสด จำนวน 83 คนคิดเป็นร้อยละ 69.17 มีระยะ ระยะเวลาการทำงานในองค์กรมากกว่า 6 ปีขึ้นไป จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 และส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 38.33
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท แอ็บโซลูท คลีน เอ็นเนอร์จี้ จำกัด (มหาชน) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท แอ็บโซลูท คลีน เอ็นเนอร์จี้ จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.12$, S.D.= 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบูรณาการทางสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X}=3.79$, S.D.= 0.59) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X}=2.68$, S.D.= 0.79) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท แอ็บโซลูทคลีน เอ็นเนอร์จี้ จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานบริษัท แอ็บโซลูทคลีน เอ็นเนอร์จี้ จำกัด (มหาชน) มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.61$, S.D.= 0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X}=3.86$, S.D.= 0.73) รองลงมาคือด้านการยอมรับองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.67$, S.D.= 0.76) และด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.30$, S.D.= 0.95) ตามลำดับ
4. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท แอ็บโซลูท คลีน เอ็นเนอร์จี้ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศชาย จำนวน 98 คน มีความผูกพันต่อองค์กรรวม 3.62 เพศหญิง จำนวน 22 คน มีความผูกพันต่อองค์กรรวม 3.55 อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 47 คน มีความผูกพันต่อองค์กรรวม 3.19 อายุ 30-40 ปี จำนวน 44 คน มีความผูกพันต่อองค์กรรวม 3.94 อายุ 41-50 ปี จำนวน 17 คน มีความผูกพันต่อองค์กรรวม 4.08 อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 12 คน มีความผูกพันต่อองค์กรรวม 3.40 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 37 คน มีความผูกพันต่อองค์กรรวม 3.53 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 79 คน มีความผูกพันต่อองค์กรรวม 3.60 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 4 คน มีความผูกพันต่อองค์กรรวม 4.53 สถานภาพโสด จำนวน 83 คน มีความผูกพันต่อองค์กรรวม 3.57 สถานภาพสมรส จำนวน 21 คน มีความผูกพันต่อองค์กรรวม 3.70 สถานภาพหม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่ จำนวน 16 คน มีความผูกพันต่อองค์กรรวม 3.72 ระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 2 ปี จำนวน 31 คน มีความผูกพันต่อองค์กรรวม 3.04 ระยะเวลาในการทำงาน 2-6 ปี จำนวน 44 คน มีความผูกพันต่อองค์กรรวม 3.70 ระยะเวลาในการทำงาน 6 ปีขึ้นไป จำนวน 45 คน มีความผูกพันต่อองค์กรรวม 3.92 เงินเดือนไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 21 คน มีความผูกพันต่อ

องค์การรวม 2.96 เงินเดือน 15,001 - 25,000 บาท จำนวน 46 คน มีความผูกพันต่อองค์การรวม 3.78 เงินเดือน 25,001 - 35,000 บาท จำนวน 45 คน มีความผูกพันต่อองค์การรวม 3.65 เงินเดือน 35,001 บาทขึ้นไป จำนวน 8 คน มีความผูกพันต่อองค์การรวม 4.13

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

5. คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท แอ็บโซลูท คลีน เอ็นเนอร์จี จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสูงขึ้นมีระดับความผูกพันต่อองค์การสูงขึ้น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของพนักงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท แอ็บโซลูท คลีน เอ็นเนอร์จี จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. การอภิปรายผลการศึกษา

จากสรุปผลการวิจัยสามารถอภิปรายประเด็นสำคัญจากการศึกษาค้นคว้าดังนี้

1. จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า พนักงาน บริษัท แอ็บโซลูท คลีน เอ็นเนอร์จี จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หรือประสบการณ์ในการทำงาน และเงินเดือน ที่แตกต่างกันทำให้บุคคลเกิดการรับรู้ เรียนรู้ การมีประสบการณ์ ส่งผลต่อทัศนคติ ความคิดเห็นต่าง ๆ แตกต่างกันไป ดังที่ ชูชัย สมितिไกร (2558) ได้กล่าวว่า บุคคลแต่ละคนจะมีความแตกต่างกันในด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นผลมาจากความแตกต่างกันของสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสภาพแวดล้อม แต่ละบุคคลทำให้เกิดทัศนคติ ความรู้สึก และความผูกพันต่อองค์การของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ วิรัชดา แสงชาติ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) พบว่า อายุ เงินเดือน และตำแหน่งที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ แก้วกาญจน์ วิชัยรัตน์ (2557) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสวนสัตว์เชียงใหม่ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ด้านฝ่ายงานที่สังกัด และด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสวนสัตว์เชียงใหม่แตกต่างกัน ในทำนองเดียวกับผลการศึกษากรรณก มาตรคำมี (2562) ที่ได้ศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท กลางคัมครองผู้ประสบภัยจากรถ จำกัด จังหวัดกรุงเทพฯ ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า คุณภาพชีวิตโดยรวมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท แอ็บโซลูท คลีน เอ็นเนอร์จี จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของพนักงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท แอ็บโซลูท คลีน เอ็นเนอร์จี จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานในองค์กรจะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ต้องมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงมีผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เพราะพนักงานเป็นทรัพยากรที่

สำคัญยิ่งต่อองค์กร นอกจากคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้วความผูกพันต่อองค์กร ถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อองค์กร กล่าวคือหากองค์กรที่สามารถทำให้พนักงานเกิดความรักความผูกพันหรือรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ย่อมทำให้บุคลากรปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป โดยจะทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพหาก (เฉลิมขวัญ เมฆสุข และ ประสพชัย พสุนนท์, 2560) คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานมากกล่าวคือ ทำให้เกิด ความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก การลด อุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิรัชดา แสงชาติ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร:กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ กัลยกร รัชชิตา (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เชื้อนภูมิพล มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการทดสอบ สมการถดถอยพหุคูณพบว่า มี 3 ตัวแปร ที่สามารถอธิบายการผันแปรความผูกพันองค์กร ได้แก่ความสมดุล ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านการบูรณาการทางสังคม โดยตัวแปรความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว เป็นตัวแปรที่ทำนายความผูกพันองค์กรดีที่สุด

7. ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

จากผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมีข้อเสนอแนะในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ผู้บริหารหรือผู้มีส่วนที่เกี่ยวข้องควรมีการพิจารณาเรื่องค่าตอบแทนให้เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน
2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ผู้บริหารหรือผู้มีส่วนที่เกี่ยวข้องควรมีอุปกรณ์สำนักงาน และอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัย
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของพนักงาน ผู้บริหารหรือผู้มีส่วนที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้พนักงานได้รับโอกาสในการศึกษาต่อ
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ผู้บริหารหรือผู้มีส่วนที่เกี่ยวข้องควรถูกกำหนดแนวทางการพิจารณาขึ้นเงินเดือนตามความสามารถของพนักงาน
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม ผู้บริหารหรือผู้มีส่วนที่เกี่ยวข้องควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีภายในหน่วยงานซึ่งจะช่วยลดปัญหาความขัดแย้งที่ในการทำงาน
6. ด้านความเป็นประชาธิปไตยในหน่วยงาน ผู้บริหารหรือผู้มีส่วนที่เกี่ยวข้องควรจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานเอื้อต่อการทำงาน
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ผู้บริหารหรือผู้มีส่วนที่เกี่ยวข้องควรถูกกำหนดแนวทางการทำงานนอกเวลา ให้เป็นไปตามความสมัครใจและไม่เกิดผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของพนักงาน
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ผู้บริหารหรือผู้มีส่วนที่เกี่ยวข้อง ควรมีการดำเนินกิจการที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหาสิ่งแวดล้อมให้กับสังคม

8. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆนอกจากคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเครียดในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ภาวะผู้นำ และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน เป็นต้น เพื่อจะได้นำปัจจัยเหล่านั้นไปปรับปรุงให้สอดคล้องกับการทำงาน การดูแลและรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรอันจะเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
2. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ เพิ่มเติมที่อาจจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น ความ เชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายกับค่าตอบแทน ความเต็มใจทุ่มเทกับความสมดุระหว่างงานและคุณภาพชีวิตส่วนตัว ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพกับความก้าวหน้าและสิทธิของพนักงาน เป็นต้น
3. ควรมีการศึกษาเชิงลึกถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บริษัท แอ็บโซลูท คลีน เอ็นเนอร์จี จำกัด (มหาชน)

9. เอกสารอ้างอิง

- กรกนก มาตรคำมี. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กลางคุ่มครองผู้ประสพภัยจากธรณ จำกัด จังหวัด กรุงเทพมหานคร. รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กัลยกร รัฐชิตา. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล. ปรินญาธิรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- แก้วกาญจน์ วิชัยรัตน์. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสวนสัตว์เชียงใหม่. ปรินญาธิศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เฉลิมขวัญ เมฆสุข และ ประสพชัย พสุนนท์. (2560). ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สยามฟิตติ้งส์ จำกัด. วารสารธุรกิจปริทัศน์. 9(1), 33-50.
- ชูชัย สมितिไกร. (2558). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บริษัท แอ็บโซลูท คลีน เอ็นเนอร์จี จำกัด (มหาชน). (2564). รายงานประจำปี 2563. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- ปัญญามาส ทวีชาตินนท์. (2555). ปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของเจ้าหน้าที่องค์กรไม่แสวงหาผล กำไรที่ปฏิบัติงานด้านเอส. ปรินญาธิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปิยวรรณ พฤกษ์วัน. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท กรณีศึกษาบริษัท ควอลิตี้ เทรดดิ้ง จำกัด. วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ. 3(4), 290-307.
- พิทยาภรณ์ เจริญศิริจตุพล. (2557). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี. ปรินญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รสสุคนธ์ ฤชาเกียรติกุล. (2550). ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคาร HSBC ประเทศไทย ที่มีผลต่อความจงรักภักดีในองค์กร. ปรินญาธิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิยะดา เขียวจันทร์. (2554). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ ปรินญาธิมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- วิรัชดา แสงชาติ. (2557). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน)*. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศิริรัตน์ ลักษณะพิสุทธิ. (2556). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว*. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุมิตา เหมือนครุฑ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Allen, N.J., & Mayer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(4), 1–18.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the Job Demands-Resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43(2), 83-104.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta- Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268-279.
- Huse, E.F., & Comings, T.G. (1985). *Organization development and change*. (3rd ed.). Minnesota: West Publishing.
- Kahn, William A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*. 33(4), 692-724.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Mowday, R.T., L.W. Porter, and R.M. Steers. (1982). *Employee – Organization Linkages : The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press.
- Mondy, R.W. & Noe, R.M. (1996). *Human resource management*. New York : Prentice-Hall.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or Depleting? The Dynamics of Engagement in Work and Family Roles. *Administrative Science Quarterly*, 46 (3), 655-684.
- Schaufeli, Wilmar.B.; & Bakker, Arnold B. (2004). Job Demands, job Resources and their Relationship with Burnout and Engagement : A Multi-sample Study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schuler, R.S., N.J.Beutell, & S.A.Youngblood. (1989). *Effective personal management* . (3rd ed.). Minnesota: Minnesota Nest Publishing
- Steers, R. M. (1977). *Organization Effectiveness*. California : Goodyear Publishers.
- Walton, R. E. (1973). Improving the quality of working life: What is it?. *Stone Management Review*, 15(2), 11-22.