

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทผลิตอาหารสัตว์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร

ชญชนก สิ้นสัสจธรรม¹ ศุภาวรรณ จันทร์รวม¹ และ จันจิราภรณ์ ปานยินดี^{1*}

¹สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
*janjirapon@webmail.npru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน, 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กร และ 3) คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตอาหารสัตว์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทผลิตอาหารสัตว์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 320 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความถดถอย ผลการศึกษาพบว่า

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=4.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน=0.31)
2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=4.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน=0.33)
3. คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความก้าวหน้าในอาชีพ

Quality of Working Life Affecting Organizational Commitment of Employees in a Feed Production Company in Samut Sakhon Province

Thanchanok Sinsajtham¹, Supawan Chanruam¹, and Janjirapon Panyindee^{1,*}

¹Human Resource Management Program, Faculty of Management Science,
Nakhon Pathom Rajabhat University
*janjirapon@webmail.npru.ac.th

Abstract

. The objectives of this research were to study 1) quality of working life level, 2) organizational commitment level, and 3) quality of working life affecting organizational commitment of employees in a feed production company in Samut Sakhon province. The sample was 320 employees in a feed production company in Samut Sakhon province. The data was analyzed in term of frequency, percentage, mean, standard deviation and regression analysis.

1. Quality of working life was at the high level (Mean=4.20, S.D.=0.31).
2. Organizational commitment was at the high level (Mean=4.17, S.D.=0.33).
3. Quality of working life affected to organizational commitment with statistical significance level of .01.

Keywords: Quality of Working Life, Organizational Commitment, Career Progress

บทนำ

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อองค์กร เป็นผู้สรรสร้างสิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้น ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นแนวคิดสำคัญหนึ่งที่ทำให้เกิดการพัฒนาเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และมีการบริหารจัดการที่ดี เพราะการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นการจูงใจให้บุคลากรนั้นทำงานอย่างมีความสุข และทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น ผลงานมีคุณภาพและมีผลิตภาพ ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานช่วยสนับสนุนให้เกิดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานแล้วยังอาจส่งผลต่อการเติบโตขององค์กรด้วย (ทศวรรณ เอี่ยมวิมิงสา, 2558: 275) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นพฤติกรรมรูปแบบหนึ่งที่แสดงถึงความสม่าเสมอของพฤติกรรม แสดงให้เห็นถึงประสิทธิผลขององค์กร ความพึงพอใจของสมาชิก และเป็นสิ่งที่พึงประสงค์ของทุกองค์กร หากสมาชิกขาดความรู้สึผูกพันต่อองค์กร ผลที่ตามมาคือ ความสูญเสียขององค์กรในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การทำลายขวัญกำลังใจพนักงาน การลดลงของผลผลิต การเสียเวลาคัดเลือกและฝึกอบรมบุคลากรใหม่ ซึ่งนโยบายการจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงมุ่งเน้นให้พนักงานมีความพึงพอใจต่อองค์กร และมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะความพึงพอใจเป็นความรู้สึกที่ไม่ถาวร เปลี่ยนแปลงได้ง่ายตามสภาพความต้องการและปัญหาที่บุคคลต้องเผชิญในแต่ละวัน ส่วนความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่แสดงถึงความสำเร็จขององค์กรได้อย่างมีความน่าเชื่อถือและมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจ โดยองค์กรจะต้องตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น เงินเดือน โบนัส สวัสดิการ การมีส่วนร่วมในการทำงาน (ลลิตา จันทร์งาม, 2559: 2) ซึ่งผลการวิจัยของพงศ์ศักดิ์ วังเร็ว (2559: 65-66) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยของวรรณภา ลือกิตินันท์ (2560: 60-63) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้บริษัทผลิตอาหารสัตว์จึงได้ตระหนักถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน และการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมายภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้นคณะผู้วิจัยจึงสนใจ

ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตอาหารสัตว์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร
3. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตอาหารสัตว์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร

สมมติฐานการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน ทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจและมีความสุขเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการ และส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน และเพื่อที่จะสร้างความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่องค์กรและนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ (ธีรวิทย์ ตรีประสิทธิ์ชัย, 2557: 3; สมพงษ์ รัตนนุพงษ์, 2558: 4)

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ความมั่นใจและความก้าวหน้าในงาน สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน คุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (รัชชชมล คำชู, 2558: 32-42; ธีรวิทย์ แสงแก้ว, 2558: 33-67)

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

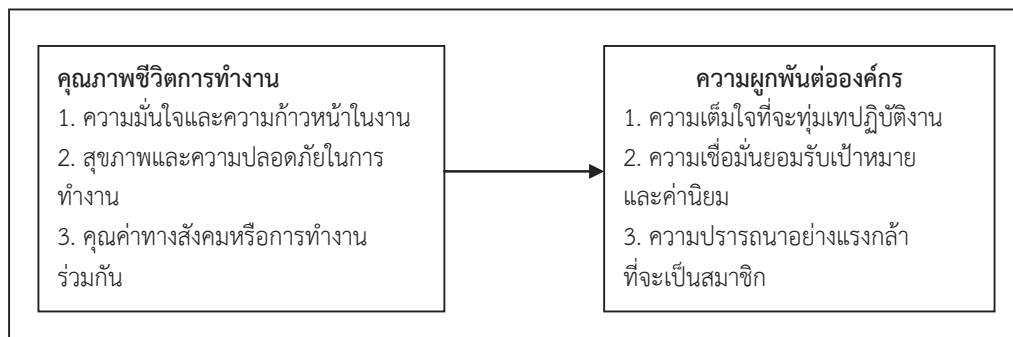
ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ค่านิยมและพฤติกรรมการทำงานด้วยความตั้งใจและมีความสัมพันธ์ที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรด้วยความรู้สึกภาคภูมิใจในใจที่ได้มาเป็นสมาชิกภายในองค์กร แล้วยังมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร และพร้อมที่จะทำงานด้วยความเต็มใจที่จะทุ่มเท แรงกาย แรงใจ เพื่อปฏิบัติตามพันธกิจองค์กร และบรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ (กิติพัฒน์ ดามาพงษ์, 2559: 21; ชัยยุทธ เสริมศรี, 2558: 29; ฐิติมา หลักทอง, 2557: 11)

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร (เบญญาภา สุพรรณทอง, 2557: 162-169; ลลิตา จันทรงาม, 2559: 52-95)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิจัยของพงศ์ภักดิ์ วังเร็ว (2559: 65-66) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยของธัญวดี ประกอบของ (2560: 45) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด เช่นเดียวกับผลการวิจัยของวรรณภา สือกิตินันท์ (2560: 60-63) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร ขณะที่ผลการวิจัยของรัชชชมล คำชู (2556: 62-70) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สำหรับผลการวิจัยของเพ็ญญา วงศ์นิติกุล และอมร ฤงสูรธรรม (2559: 97) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวข้างต้นสามารถจัดทำกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทผลิตอาหารสัตว์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 1,590 คน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2562) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทผลิตอาหารสัตว์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร คณะผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane, 1973: 125) โดยกำหนดที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95 % ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 320 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (convenience random sampling)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยติดต่อประสานงานให้ฝ่ายบุคคลช่วยเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากพนักงาน โดยแจกแบบสอบถามไปยังผู้ประสานงานของแต่ละฝ่าย เพื่อให้คัดกรองบุคคลที่สามารถตอบคำถามแบบสอบถามได้ และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วส่งกลับยังฝ่ายบุคคล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม โดยหัวข้อคุณภาพชีวิตการทำงานพัฒนามาจาก รัชมงคล คำชู (2558: 32-42); ัณฐธิภา แสงแก้ว (2558: 33-67) หัวข้อความผูกพันต่อองค์กรพัฒนามาจาก เบญญาภา สุพรรณทอง (2557: 162-169); ลลิตา จันทรงาม (2557: 162-169) ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นใจและความก้าวหน้าในงาน ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน รวมข้อคำถาม 9 ข้อ

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงาน ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิก รวมข้อคำถาม 9 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิด

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการวิจัย 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและภาษาที่ใช้ โดยทุกข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.5 และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วมาทดลองใช้ (try-out) กับพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และ ทดสอบความเที่ยง (reliability) โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งตัวแปรต้องมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟามากกว่า 0.70 (Hair et al., 2010: 673) ผลการ

ทดสอบพบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของตัวแปรอยู่ระหว่าง 0.86 - 0.93 แสดงว่าเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีความเที่ยงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปซึ่งสามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)
2. การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กร ใช้ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
3. การวิเคราะห์อิทธิพลคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ใช้การวิเคราะห์ความถดถอย (regression analysis) แบบ Enter

ผลการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตอาหารสัตว์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการนำเสนอโดยแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นชายจำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 50 หญิงจำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 50 ส่วนใหญ่อายุ 31-35 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 35.6 สถานภาพโสด จำนวน 136 คิดเป็นร้อยละ 42.5 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 119 คิดเป็นร้อยละ 43.1 รายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท จำนวน 185 คิดเป็นร้อยละ 57.8

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	Mean	S.D.	แปลผล
ด้านความมั่นใจและความก้าวหน้าในงาน	4.34	0.43	มากที่สุด
ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	4.11	0.48	มาก
ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	4.16	0.48	มาก
ภาพรวม	4.20	0.31	มาก

ผลการศึกษาในตารางที่ 1 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.31 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านความมั่นใจและความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.43 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.48

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	Mean	S.D.	แปลผล
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงาน	4.32	0.48	มากที่สุด
ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยม	4.02	0.50	มาก
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิก	4.16	0.49	มาก
ภาพรวม	4.17	0.33	มาก

ผลการศึกษาในตารางที่ 2 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.33 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.48 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50

ส่วนที่ 4 คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความถดถอยของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	ความผูกพันต่อองค์กร				
	B	SE _b	β	T	P-value(sig)
ค่าคงที่	1.664	.209		7.950	.000
ด้านความมั่นใจและความก้าวหน้าในงาน	.163	.037	.214	4.462	.000
ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	.183	.033	.264	5.529	.000
ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	.251	.032	.368	7.821	.000
R =0.569 R Square =0.324 Adjusted R Square =0.317					

**P<0.01

ผลการศึกษาในตารางที่ 3 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตอาหารสัตว์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คุณภาพชีวิตการทำงานพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 32.4 โดยด้านความมั่นใจและความก้าวหน้าในงานมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย 0.214 ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย 0.264 ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย 0.368

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของพงค์ภัก วีงเร็ว (2559: 65-66); ��นวนี ประกอบของ (2560: 45); รัชมงคล คำชู (2556: 62-70) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก
2. ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของพงค์ภัก วีงเร็ว (2559: 65-66); ��นวนี ประกอบของ (2560: 45); รัชมงคล คำชู (2556: 62-70); เพ็ญญา วงศ์นิตกร และอมร อุสุวรรณ (2559: 97) พบว่าคุณภาพผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก
3. คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พงค์ภัก วีงเร็ว (2559: 65-66); วรรณภา ลือภิตินันท์ (2560: 60-63); รัชมงคล คำชู (2556: 62-70) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์

1. องค์กรควรจัดกิจกรรมในการให้เพิ่มความรู้และทฤษฎีปฏิบัติในเรื่องความปลอดภัยให้กับบุคลากรทุกระดับ มุ่งเน้นที่ การลดพฤติกรรมความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดอุบัติเหตุในการดูแลตนเอง และใส่ใจดูแลเพื่อนร่วมงานด้วยความปลอดภัยโดยการฝึกอบรมและจัด กิจกรรมรณรงค์ความปลอดภัยเพื่อที่บุคลากรจะได้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่
2. องค์กรควรมีการจัดทำกิจกรรมที่เป็นเครื่องกระตุ้นและโน้มน้าวใจให้บุคลากรขององค์กรเกิดความกระตือรือร้นที่จะมีค่านิยมร่วมในการปฏิบัติงานและมีพฤติกรรมในทางเดียวกันค่านิยมร่วมจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยปรับทิศทางขององค์กร
3. องค์กรควรสนับสนุนคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความมั่นใจและความก้าวหน้าในงาน ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านคุณค่าทางสังคม ซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร

เอกสารอ้างอิง (References)

- กรมโรงงานอุตสาหกรรม. (2562). ข้อมูลโรงงานแยกตามพื้นที่. ค้นเมื่อธันวาคม 15, 2562, จาก <http://www2.diw.go.th/factory/tumbol.asp>.
- กิติพัฒน์ ดามาพงษ์. (2559). ความสุข ความพึงพอใจ ต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานกองทุนสนับสนุนการ
สร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ) สาขาวิชา
บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชัยภร เสริมศรี. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท
แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฐิติมา หลักทอง. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคม
อุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐ
และภาคเอกชน มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทศวรรณ เอี่ยมวิม้งสา และเกียรติชัย เวชภูพานิจ. (2558). การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ
บุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย, 5 (1), 275-282.
- ชัยธิดา แก้วแสง. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์
โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ฉันทวี ประกอบของ. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
บุคลากรโรงเรียนปิ่นสร้อยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารธุรกิจบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ธีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย. (2557). ปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรในอุตสาหกรรมการ
โรงแรมระดับ 5 ดาวในกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
อุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- เบญญาภา สุวรรณทอง. (2557). อิทธิพลความผูกพันของพนักงานในภาคธุรกิจบริการที่ส่งผลต่อความภักดีของลูกค้า.
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไปคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ธัญบุรี.
- พงศ์ภัค วังเร็ว. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัด
สมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เพ็ญญา วงศ์นิตกร และอมร ฤงสุวรรณ. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต. วารสาร
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต. 12(3), 97-112.
- รัชมงคล คำชู. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึก
และอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐ
และเอกชนบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ลลิตา จันทรงาม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสิน สำนักรางใหญ่
กลุ่มลูกค้าบุคคล. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ) สาขาวิชาบริหารรัฐกิจ
และกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหารคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรรณภา ลือกิตินันท์. (2560) ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร. วารสารปัญญา
ภิวัฒน์, 9(3), 55-66.

สมพงษ์ รัตนนพวงศ์. (2558). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว**. หลักสูตรพัฒนาแรงงานแบบสวัสดิการมหาดินชาติ ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Hair, J. F., et al. (2010). **Multivariate data analysis**. 7th ed. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.

Yamane, T. (1973). **Statistics: An introductory analysis**. 3rd Ed. New York: Harper and Row Publisher.