

อิทธิพลความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร  
คุณภาพชีวิตในการทำงานและความคาดหวังในการทำงาน  
ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน  
บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร  
Influence Organization Commitment Perceived Organization  
Justice Quality of Work Life and Work Expectations  
Affect Intention to Remain of Private  
Company Employees in Bangkok

สรโรชา ปัญจวัฒน์ากุล  
สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
ผู้รับผิดชอบบทความ

Sarocha Panjawatthanakul  
E-mail: 6214154545@rumail.ru.ac.th  
Faculty of Business Administration Program in Accounting  
Ramkhamhaeng University  
Corresponding author

#### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาอิทธิพลความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานและความคาดหวังในการทำงานส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ปัจจัยได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความคาดหวังในการทำงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้สถิติการทดสอบแบบ t-test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 20-29 ปี มีสถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้ 15,000 - 25,000 บาท มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2-5 ปี และมีประเภทธุรกิจขององค์กรเป็นสินค้าอุตสาหกรรมความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.75$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความเต็มใจจะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ( $\bar{X}=4.08$ ) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.52$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน ( $\bar{X}=3.56$ ) คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.52$ ) เมื่อ

พิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ และมีความปลอดภัย ( $\bar{X}=3.60$ ) ความคาดหวังในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.63$ ) และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.44$ )

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า (1) พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่มีเพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประเภทธุรกิจขององค์กรต่างกัน ทำให้ความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยภาพรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2) ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกองค์กร ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และด้านความเต็มใจจะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ด้านผลตอบแทน ด้านระบบงาน และด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (4) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะการบริหารของผู้บริหารองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงาน และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (5) คาดหวังในการทำงาน มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ:** ความตั้งใจคงอยู่ในงาน

## Abstract

The purpose of this study is to examine the influence to affect intention to remain of private company employees in Bangkok, factors include demographic factors, organization commitment, perceived organization justice, quality of work life and work expectations. The 400 sample were drawn from population of private company employees in Bangkok. Data were analyzed by using the frequency, percentage, mean, and standard deviation and collected data from questionnaires with T-Test, F-Test (One way ANOVA), and Multiple Regression Analysis.

The study indicated that the most private company employees in Bangkok of the respondents were female, age 20-29 years, single, received Bachelor's Degree, income of 15,000 - 25,000 bath, had worked 2-5 years and business type industrial product. Organization commitment were at high level ( $\bar{X}=3.75$ ). When each aspect, it was found that the aspect has the highest mean were willingness to work for the organization ( $\bar{X}=4.08$ ). Perceived organization justice were at high level ( $\bar{X}=3.52$ ). When each aspect, it was found that the aspect has the highest mean was procedural justice ( $\bar{X}=3.56$ ). Quality of work life were at high level ( $\bar{X}=3.52$ ). When each aspect, it was found that the aspect has the highest mean was safe and healthy working condition ( $\bar{X}=3.63$ ). Work expectations were at high level ( $\bar{X}=3.63$ ). The overall private company employees in Bangkok has intention to remain was rated at a high level ( $\bar{X}=3.44$ ).

The results of hypothesis test show that (1) the private company employees in Bangkok with different sex, age, status, education, income, length of work and business type had different overall intention to remain in the Organizations. (2)

Organization commitment, maintain corporate membership, satisfaction of work and willingness to work had effect the intention to remain of private company employees in Bangkok at statistical significance of 0.05 levels. (3) Perceived organization justice, distributive justice, systemic justice and procedural justice had effect the intention to remain of private company employees in Bangkok at statistical significance of 0.05 levels. (4) Quality of work life, management characteristics, work-life balance and social responsibility had effect the intention to remain of private company employees in Bangkok at statistical significance of 0.05 levels. And (5) Work expectations had effect the intention to remain of private company employees in Bangkok at statistical significance of 0.05 levels.

**Keyword: Intention to Remain**

## บทนำ

ในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันธุรกิจมีการแข่งขันค่อนข้างสูง ไม่ว่าจะเป็นธุรกิจขนาดเล็กหรือธุรกิจขนาดใหญ่ ธุรกิจใดที่มีความพร้อมในการรับมือกับผลกระทบต่างๆ ได้ดีย่อมส่งผลต่อความก้าวหน้าของธุรกิจนั้นๆ ไม่ว่าจะเป็นการแข่งขันในด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย นวัตกรรมใหม่ของสินค้าหรือบริการ ในส่วนของบุคลากรก็มีความสำคัญเช่นกัน องค์กรที่มีบุคลากรที่มีความสามารถ มีระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี บุคลากรมีความพร้อมที่จะทำงานให้กับองค์กร ย่อมส่งผลให้องค์กรสามารถที่จะเติบโตได้อย่างไม่สะดุด การลาออก การเปลี่ยนงานหรือย้ายองค์กร เป็นปัญหาที่ทุกองค์กรกำลังเผชิญอยู่ หนึ่งในกระบวนการที่องค์กรยุคใหม่กำลังให้ความสนใจมากเป็นพิเศษก็คือ การรักษาบุคลากรให้ทำงานอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด (สุนิศา อุดมโชค และ อิงอร ตันพันธ์, 2562)

ดังนั้นการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการรักษาบุคลากรจึงเป็นสิ่งที่องค์กรต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก องค์กรควรตอบสนองความต้องการของบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่น อัตราค่าจ้าง สวัสดิการ เพื่อจูงใจให้บุคคลเกิดความพอใจในการทำงานและทำให้บุคคลต่างๆ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่องค์กรควรต้องมียุทธศาสตร์ในการสร้างความเป็นธรรมภายในองค์กรเพื่อให้เกิดความตระหนักรู้ เกิดความผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์กรและระหว่างบุคคลกับบุคคลภายในองค์กร คุณภาพชีวิตที่ดีจะรักษาบุคคลที่มีคุณภาพไว้กับองค์กร (กนกพร กระจำแสง, 2560)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับ อิทธิพลความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานและความคาดหวังในการทำงานส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงและหลีกเลี่ยงปัจจัยการสูญเสียพนักงานที่มีประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน ตลอดจนเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารของฝ่ายทรัพยากรบุคคลให้มีความเข้าใจพนักงานมากขึ้น

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความคาดหวังในการทำงานที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

## ขอบเขตงานวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาอิทธิพลความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความคาดหวังในการทำงานส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานจริงในปี พ.ศ. 2565 ใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยการเปิดตารางหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน

2. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องอิทธิพลความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานและความคาดหวังในการทำงานส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยทางผู้วิจัยจะทำการศึกษาถึงตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความคาดหวังในการทำงาน ตัวแปรตาม คือ ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

## สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันทำให้ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 4 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 5 ความคาดหวังในการทำงานมีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

2. ทำให้ทราบถึงความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความคาดหวังในการทำงาน

3. นำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานให้แก่บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในการแก้ไขปัญหาปรับปรุงและหลีกเลี่ยงปัจจัยการสูญเสียพนักงานที่มีประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน ตลอดจนเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารของฝ่ายทรัพยากรบุคคลให้มีความเข้าใจพนักงานมากขึ้น

## แนวคิดและทฤษฎี

### 1.ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

สุจิตรา ผีอกเหล็ก (2560) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การที่พนักงานยังคงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป

ยุพาภรณ์ ย่อมไธสง (2562) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การที่บุคคลเข้าทำงานภายในองค์กรเป็นระยะเวลาหนึ่ง และยังคงทำหน้าที่ในองค์กรจนถึงปัจจุบันและมีความมุ่งมั่น เต็มใจ พร้อมอุทิศตนที่จะทำงานภายในองค์กรต่อไป

Taunton, et al. (1989) ได้สรุปถึงปัจจัยที่เป็นรูปแบบทางทฤษฎีเรื่องของการคงอยู่ (Theory Model of Retention) ไว้ 4 ด้านด้วยกันคือ ปัจจัยด้านบุคลากร เช่น โอกาสที่จะได้ไปทำงานในองค์กรอื่น และปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ปัจจัยด้านภาระงาน เป็นปัจจัยอันเกิดจากลักษณะงาน เช่น การปฏิบัติงานประจำ การมีส่วนร่วมในการติดต่อสื่อสาร ปัจจัยด้านองค์กร เช่น การได้รับค่าตอบแทน และปัจจัยด้านผู้บริหาร ซึ่งเป็นปัจจัยอันเกิดจากผู้บริหารหรือหัวหน้างานในองค์กร เช่น อำนาจอิทธิพล ความเป็นภาวะผู้นำ

## 2.ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

Kanter (1968) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันมี 3 รูปแบบ คือ

1. ความผูกพันแบบคงอยู่เสมอ (Continuance commitment) หมายถึง บุคคลมีความเสียสละให้กับองค์กรจนคิดว่าเป็นการยากที่จะสามารถละทิ้งองค์กรไปได้
2. ความผูกพันแบบยึดติด (Cohesion commitment) หมายถึง ความผูกพันที่ทำให้บุคคลยึดติดกับองค์กรโดยการใช้เทคนิคการสร้างเกียรติภูมิเพื่อให้บุคคลยึดติดกับสิ่งนั้นเช่นตำแหน่งหรือ ความก้าวหน้า
3. ความผูกพันแบบควบคุม (Control commitment) หมายถึง การที่บุคคลยึดติดกับวัฒนธรรม ขององค์กรซึ่งเป็นการบังคับให้บุคคลทำตามองค์กร

## 3.ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

ธนัญภัสส์ ศิริธนะจินดาคุณ (2556) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า การรับรู้ความยุติธรรมของพนักงานที่มีต่อองค์กรทั้งในด้านผลตอบแทน กระบวนการในการกำหนดค่าตอบแทนและปฏิสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง โดยองค์กรจะต้องคำนึงถึงสิทธิประโยชน์ต่างๆของพนักงานอย่างเสมอภาค

จุไรวรรณ บินดุเหล็ม (2562) ได้กล่าวถึงการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของบุคลากรว่าหมายถึง การรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ถึงความชอบธรรม ตรงไปตรงมา เสมอภาค จากการปฏิบัติขององค์กรและรับรู้ถึงความเหมาะสมของผลตอบแทนที่ตนได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับสิ่งที่ตนได้ทุ่มเททำไปทั้งในด้านผลตอบแทน กระบวนการกำหนดผลตอบแทน และด้านระบบงานหรือการบริหารภายในองค์กร

## 4.ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

กิติคุณ ชื่อสัตย์ดี (2557) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสุขในการทำงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีความก้าวหน้าในด้านหน้าที่การงาน ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอกับเศรษฐกิจในปัจจุบัน รวมไปถึงได้รับความพึงพอใจในการทำงานของตนเอง

อุสุมา ศักดิ์ไพศาล (2556) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงาน ที่มีต่องานที่ทำ และทุกอย่างที่เกี่ยวข้องซึ่งหากพนักงานมีความพึงพอใจ และได้รับการตอบสนองต่อความต้องการทางด้านร่างกาย และจิตใจ สังคม เศรษฐกิจ และการดำเนินชีวิตที่ดี ส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน นำไปสู่ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของพนักงานและองค์กร

## 5.ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังในการทำงาน

McCormick and Ligen (1985) กล่าวว่าสำหรับทฤษฎีความคาดหวังนี้ได้อธิบายความพึงพอใจในการทำงานในประเด็นที่ว่าพนักงานจะเกิดความพึงพอใจได้ก็ต่อเมื่อเขาประเมินแล้วว่างานนั้น ๆ จะนำผลตอบแทนมาให้ ซึ่งเมื่อบุคคล

ได้มีการตัดสินใจไว้ล่วงหน้าแล้วว่าคุณค่าของผลตอบแทนที่ได้รับเป็นเช่นไร บุคคลจึงเลือกเอางานที่นำผลลัพธ์เหล่านั้นมาให้ และในขั้นสุดท้ายเมื่อมีการประเมินเพื่อเปรียบเทียบผลลัพธ์ต่าง ๆ บุคคลผู้นั้นจะรู้ถึงความพึงพอใจที่เกิดขึ้น

เดซพงส์ โทธิสุวรรณ (2560) ได้กล่าวถึงความคาดหวังไว้ว่า ความคาดหวังเป็นความรู้สึก ความเชื่อ ส่วนบุคคลที่คาดหวังจากการกระทำเป็นแรงกระตุ้นให้คนพยายามทำงานนั้น ๆ ให้สำเร็จได้อย่างที่คาดหวังแล้วยังต้องได้รับผลตอบแทนที่พึงพอใจต่อความคาดหวัง

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. การออกแบบการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำ หรือควบคุมตัวแปรใดๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม แบบวิจัยตัดขวาง (Cross Sectional Studies) คือเป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์ทางสถิติ

### 2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่สามารถรู้จำนวนประชากรที่แน่นอนได้ ผู้วิจัยจึงได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenient Sampling) เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน โดยการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) เพื่อกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างเพื่อการศึกษา จะเปิดตารางที่ระดับความคลาดเคลื่อน 5% ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยผลจากการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

### 3. เครื่องมือใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถามนั้นเป็นเครื่องมือหลักที่นำมาเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทางผู้วิจัยก็ได้มีการศึกษาหาความรู้ ค้นคว้าทบทวนวรรณกรรม แนวคิดและทฤษฎีต่างๆ เอกสารทางวิชาการ รวมไปถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อที่จะนำความรู้ที่ได้มานั้นไปกำหนดกรอบแนวความคิดของงานวิจัยที่ผู้วิจัยศึกษา ซึ่งแสดงให้เห็นตัวแปรที่เกี่ยวข้อง โดยตัวแปรที่ได้มานั้นจะช่วยพัฒนาการสร้างแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด โดยแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 6 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวข้องกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประเภทธุรกิจขององค์กร มีคำถามทั้งหมด 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความศรัทธาต่อองค์กร ด้านความเต็มใจจะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร และด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีคำถามทั้งหมด 8 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน และด้านระบบงาน มีคำถามทั้งหมด 15 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลย และมีความปลอดภัย ด้านลักษณะการบริหารของผู้บริหารองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงาน และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม มีคำถามทั้งหมด 12 ข้อ

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับความคาดหวังในการทำงาน เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังในการทำงาน มีคำถามทั้งหมด 8 ข้อ

ส่วนที่ 6 ข้อมูลเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีคำถามทั้งหมด 10 ข้อ

#### 4. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ได้มีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้มีการนำแบบสอบถามมาใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สามารถสรุปเป็นขั้นตอนได้ดังนี้

1. การศึกษาค้นคว้าข้อมูล แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. นิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรตาม ทำขึ้นเพื่อทำให้ความหมายของตัวแปรต่างๆ
3. นำนิยามศัพท์เฉพาะที่ได้มาสร้างเป็นข้อคำถามที่มีความครอบคลุม และสัมพันธ์กับนิยามศัพท์ของตัวแปรทั้งหมด

4. จัดทำร่างแบบสอบถาม

5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาว่าแบบสอบถามมีการใช้ภาษาและลักษณะของข้อความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่จะดำเนินการวิจัย

#### 5. การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

1. ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความน่าเชื่อถือ ก่อนนำแบบสอบถามไปดำเนินการวิจัยใช้งานจริง โดยนำร่างแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจสอบคำถาม การใช้ภาษาในแบบสอบถาม เพื่อความครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการศึกษา โดยใช้วิธีการวัดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตามตารางตรวจสอบคุณภาพความครอบคลุมด้านเนื้อหาการวิจัย รวมไปถึงใช้ภาษาที่ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ ซึ่งผู้วิจัยจะนำคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ก่อนนำไปใช้งานจริง

2. ผู้วิจัยได้มีการจัดทำแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทางผู้วิจัยใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อทำการตรวจสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) (Cronbach, 1974) ความผูกพันต่อองค์กรภาพรวม 0.922 แสดงเป็นรายด้าน ดังนี้ ด้านความศรัทธาต่อองค์กร 0.822 ด้านความเต็มใจจะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร 0.770 ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร 0.726 และด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 0.835 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรภาพรวม 0.976 แสดงเป็นรายด้านดังนี้ ด้านผลตอบแทน 0.958 ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน 0.966 และด้านระบบงาน 0.939 คุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวม 0.943 แสดงเป็นรายด้าน ดังนี้ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ และมีความปลอดภัย 0.917 ด้านลักษณะการบริหารของผู้บริหารองค์กร 0.954 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงาน 0.842 และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม 0.940 ความคาดหวังในการทำงาน 0.956 ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร 0.772

3. เมื่อผู้วิจัยนำข้อบกพร่องมาปรับปรุง แก้ไข โดยขอคำปรึกษาและผ่านความคิดเห็นและความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง จนได้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ จึงนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ไปสอบถามกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดไว้ในงานวิจัย

## 6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการแก้ไขและผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษามา ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามออนไลน์ เพื่อทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด จำนวน 400 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานจริงในปี 2565 โดยการสุ่มแบบบังเอิญหรือแบบสะดวก ซึ่ง หลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลครบจำนวน 400 ชุดแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป ผู้วิจัยทำการนำข้อมูลที่ได้ ไปวิเคราะห์คำนวณผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ SPSS

## 7. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้นำมาทำการประมวลผลด้วยการ วิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

### 1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน และประเภทธุรกิจขององค์กร

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการ วัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความคาดหวังใน การทำงาน และความตั้งใจอยู่ในงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

### 2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 ความตั้งใจอยู่ในงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครจำแนกตามเพศ ใช้การ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติทดสอบ t-test ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.2 ความตั้งใจอยู่ในงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครจำแนกตามอายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประเภทธุรกิจขององค์กร ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความ แปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีของ Least-Significant Different (LSD)

2.3 เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความคาดหวังในการทำงานที่มีผลต่อความตั้งใจอยู่ในงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จะใช้การ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis

## ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่องอิทธิพลความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานและความคาดหวังในการทำงานส่งผลต่อความตั้งใจอยู่ในงานของพนักงานบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มี อายุ 20-29 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท มีระยะเวลา ในการทำงาน 2-5 ปี และเป็นธุรกิจประเภทสินค้าอุตสาหกรรม

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับ ความสำคัญมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความเต็มใจจะ



ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความศรัทธาต่อองค์กร ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และด้านการรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน ด้านผลตอบแทน และด้านระบบงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลย และมีความปลอดภัย ด้านลักษณะการบริหารของผู้บริหารองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงาน และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ความคาดหวังในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญมาก ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญมาก

ผลการเปรียบเทียบความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประเภทรูทกิจขององค์กร สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่มี เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประเภทรูทกิจขององค์กรต่างกัน ทำให้ความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยภาพรวมต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และด้านความเต็มใจจะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร และความผูกพันต่อองค์กร ด้านความศรัทธาต่อองค์กร ไม่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ด้านผลตอบแทน ด้านระบบงาน และด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะการบริหารของผู้บริหารองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงาน และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลย และมีความปลอดภัย ไม่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ความคาดหวังในการทำงานมีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครสามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ ความคาดหวังในการทำงาน มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

### **บทสรุปและอภิปรายผล**

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่ทุ่มเทตั้งใจทำงานในองค์กรอย่างเต็มที่เพราะเป็นความต้องการของตนเองมีความคาดหวังว่าจะทำงานนี้ต่อไปในที่ทำงานเดิมให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ เนื่องจากมีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กรปัจจุบันและไม่ได้รู้สึกว่าการทำงานที่องค์กรแห่งนี้เป็นการผูกมัดตัวเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริญญา ปิ่นทอง (2561) ได้ทำการวิจัย อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความ

ตั้งใจคงอยู่ของพนักงานวิศวกรกลุ่มเจเนอเรชันวายในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง โดยพบว่า พนักงานวิศวกรกลุ่มเจเนอเรชันวายในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยองมีความตั้งใจคงอยู่ในระดับสูง

2. ผลการศึกษาความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประเภทรูทกิจขององค์กร สามารถสรุปได้ดังนี้

พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่มีเพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประเภทรูทกิจขององค์กรต่างกันทำให้ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานโดยภาพรวมต่างกัน แสดงว่า เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประเภทรูทกิจขององค์กรมีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วารุณี มลินทปัญญา (2561) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย โดยพบว่า ปัจจัยบุคคล เพศ การศึกษา และรายได้ มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากร และสอดคล้องกับงานวิจัย นิตาชล ภูมิพื้นผล (2559) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เดลแมกซ์ แมชินเนอรี จำกัด โดยพบว่า อายุ และสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล นัยรัตน์ และกัญญาตา ประจุศิลป์ (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สมดุลชีวิตกับการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลผู้มีประสบการณ์ โรงพยาบาลเอกชนที่ผ่านการรับรองโรงพยาบาลมาตรฐานระดับสากล กรุงเทพมหานคร โดยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ระยะเวลาการทำงาน มีความตั้งใจคงอยู่ในงาน และสอดคล้องกับทฤษฎีเรื่องของการคงอยู่ (Theory Model of Retention) ของ Taunton, et al. (1989) ได้กล่าวถึงทฤษฎีเรื่องของการคงอยู่ (Theory Model of Retention) มีปัจจัย 4 ด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านภาระงาน ด้านองค์กร และด้านผู้บริหาร โดยที่ปัจจัยด้านบุคลากร เช่น โอกาสที่จะได้ไปทำงานในองค์กรอื่น และปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน สำหรับปัจจัยด้านภาระงาน ได้แก่ การปฏิบัติงานประจำ การมีส่วนร่วมในการติดต่อสื่อสาร ส่วนปัจจัยด้านองค์กรนั้นจะเกี่ยวกับการได้รับค่าตอบแทน และสุดท้ายปัจจัยด้านผู้บริหารซึ่งเป็นปัจจัยอันเกิดจากผู้บริหารหรือหัวหน้างานในองค์กร เช่น อำนาจ อิทธิพล ความเป็นภาวะผู้นำ

3. ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความศรัทธาต่อองค์กร ไม่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความศรัทธาต่อองค์กร ในระดับมาก มีความเห็นว่า การมีความภาคภูมิใจและยินดีที่จะบอกกับผู้อื่นว่าตนทำงานในองค์กรแห่งนี้หากองค์กรมีการพัฒนาไปในทิศทางที่ดีดั่งนั้นจากความเห็นของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครอาจมองว่าด้านความศรัทธาต่อองค์กรนั้นเป็นความรู้สึกซึ่งอาจมีหลายปัจจัยที่ทำให้เกิดความอ่อนไหวจึงไม่อยู่ในระดับที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่หากเปรียบเทียบกับปัจจัยด้านอื่นของการที่จะทำให้พนักงานคงอยู่ในงานจึงไม่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุพาภรณ์ ย่อมไธสง (2562) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร โดยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความศรัทธาต่อองค์กร ไม่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจจะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร และด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่ง

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจ จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร และด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างด้วยการใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กรและจะไม่เปลี่ยนงานใหม่ไปองค์กรอื่น แม้ว่าจะได้รับโอกาส ตำแหน่ง เงินเดือนที่สูงกว่าองค์กรเดิม พนักงานทำงาน ตามความถนัดตรงกับ ความรู้ความสามารถและมีอิสระในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ด้วยตนเองเป็นการแสดงถึงความพึงพอใจในการ ทำงานในองค์กรนี้และตั้งใจคงอยู่ในงานต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยูพากรณ์ ย่อมไธสง (2562) ได้ ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร โดยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้าน ความเต็มใจจะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบัญชีในเขต กรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของวารุณี มิลินทปัญญา (2561) ได้ ทำการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยโดยพบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อ องค์กร ด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื้อ มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากร

4. ผลการศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร สามารถสรุปได้ดังนี้

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน และด้านระบบงานมี ผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการกำหนด ผลตอบแทน และด้านระบบงานในระดับมาก มีความเห็นว่า ผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรมีความยุติธรรม และ เหมาะสมกับความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย กระบวนการตัดสินใจหรือวิธีการปฏิบัติต่างๆที่ใช้เพื่อกำหนดผลตอบแทน ภายในองค์กรมีความยุติธรรม ในองค์กรมีการนำเอากฎระเบียบมาใช้อย่างมีความยุติธรรมซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุไรวรรณ บินดุหลีม (2562) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้าง องค์กรบริหารส่วนจังหวัดสงขลา โดย พบว่าปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทน ด้าน กระบวนการกำหนดผลตอบแทน และด้านระบบงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของข้าราชการและลูกจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร สามารถสรุปได้ดังนี้

5.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลย และมีความปลอดภัย ไม่มีผลต่อความตั้งใจคง อยู่ในงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานครให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลย และมีความปลอดภัย ใน ระดับมาก มีความเห็นว่าที่ทำงานมีระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ได้อยู่แล้วจึงไม่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปญญา ปันทอง (2561) ได้ศึกษาถึง อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความตั้งใจ คงอยู่ของพนักงานวิศวกรกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง โดยพบว่าองค์ประกอบการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ ด้านความปลอดภัยของพนักงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะการบริหารจัดการเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยองนั้นได้อยู่แล้ว

5.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะการบริหารของผู้บริหารองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงาน และด้านความรับผิดชอบต่อสังคมมีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยมี

ความเห็นว่าคุณพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะการบริหารของผู้บริหารองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงาน และด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับมาก มีความเห็นว่า องค์กรควรมีนโยบายการบริหารของผู้บริหารองค์กรเป็นธรรม และชัดเจนต่อบุคคลในองค์กร ได้รับโอกาสให้แสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบอย่างเต็มที่เน้นการบริหารแบบประชาธิปไตย พนักงานควรมีชีวิตในการทำงานที่ไม่ส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตประจำวัน และสามารถวางแผนทำกิจกรรมล่วงหน้าในวันหยุดได้โดยไม่กังวลกับงาน องค์กรควรมีองค์กรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสังคมร่วมกันเพื่อให้เกิดการเสียสละและการทำงานเป็นทีม มีการสร้างจิตสำนึกต่อสังคมให้กับพนักงานในด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญาวดี เฟิงตะโก (2562) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานมี อิทธิพลต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กรของวิศวกรบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยพบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันมีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กร ของวิศวกรบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

*6. ผลการศึกษาความคาดหวังในการทำงานที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร สามารถสรุป สามารถสรุปได้ดังนี้*

ความคาดหวังในการทำงาน มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญต่อความคาดหวังในการทำงาน ในระดับมาก มีความเห็นว่าพนักงานควรได้รับเงินเดือนและผลประโยชน์พิเศษต่างๆที่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและภาระงาน ได้รับการเลื่อนตำแหน่งเมื่อมีโอกาส ได้รับคำชื่นชมและการยอมรับจากสังคมที่ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เดชพงศ์ โพธิ์สุวรรณ (2560) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยพบว่า ปัจจัยความคาดหวังในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

#### **ข้อเสนอแนะ**

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัย เพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อการปรับปรุงและวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีความตั้งใจคงอยู่ในงานที่สูงขึ้นดังต่อไปนี้

#### **ความผูกพันต่อองค์กร**

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความศรัทธาต่อองค์กร จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความศรัทธาต่อองค์กร ไม่มีผลต่อระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ดังนั้น องค์กรไม่ควรให้ความสำคัญด้านความศรัทธาต่อองค์กรของพนักงาน เนื่องจาก พนักงานมีความภาคภูมิใจและยินดีเมื่อองค์กรพัฒนาไปในทางที่ดีอยู่แล้ว

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจจะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร และด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ดังนั้น ด้านความเต็มใจจะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร องค์กรควรให้ความสำคัญด้านความเต็มใจจะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรเป็นอย่างมาก องค์กรควรส่งเสริม สนับสนุนให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ พร้อม

จะทำงานทุกอย่างเพื่อความสำเร็จขององค์กร ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร องค์กรควรให้ความสำคัญด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรเป็นอย่างมาก องค์กรต้องทำให้พนักงานรู้สึกว่าได้ตัดสินใจถูกต้องแล้ว ที่มาทำงานองค์กรแห่งนี้ และจะไม่เปลี่ยนงานใหม่ไปองค์กรอื่น และด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน องค์กรควรให้ความสำคัญด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก องค์กรต้องทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีอิสระในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย และได้ทำงานตามความถนัด ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง

#### *การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร*

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน และด้านระบบงาน มีผลต่อระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ดังนั้น ด้านผลตอบแทน องค์กรควรให้ความสำคัญด้านผลตอบแทนเป็นอย่างมาก ต้องให้ผลตอบแทนที่มีความยุติธรรม เหมาะสมกับความรับผิดชอบและประสบการณ์ทำงานของพนักงาน ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน องค์กรควรให้ความสำคัญด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทนเป็นอย่างมาก ควรมีเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานในการประเมินผลงานและพิจารณาผลตอบแทนตามความเป็นจริงไม่มีการบิดเบือน มีกระบวนการกำหนดผลตอบแทนด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม และด้านระบบงาน องค์กรควรให้ความสำคัญด้านระบบงานเป็นอย่างมาก ควรอนุญาตให้พนักงานแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน มีการนำเอากฎระเบียบมาใช้อย่างมีความยุติธรรม การตัดสินใจใดๆที่เกี่ยวข้องกับงานต้องปราศจากอคติ พนักงานสามารถขอข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในเรื่องงานได้ และองค์กรต้องอธิบายระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆให้พนักงานได้รับทราบและเข้าใจอย่างชัดเจน

#### *คุณภาพชีวิตในการทำงาน*

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลย และมีความปลอดภัย จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลย และมีความปลอดภัยไม่มีผลต่อระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ดังนั้น องค์กรไม่ควรให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลย และมีความปลอดภัย เนื่องจาก พนักงานเห็นว่าองค์กรมีสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลย มีระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ดี และมีความปลอดภัยอยู่แล้ว

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะการบริหารของผู้บริหารองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงาน และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม มีผลต่อระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ดังนั้น ด้านลักษณะการบริหารของผู้บริหารองค์กร องค์กรควรให้ความสำคัญด้านลักษณะการบริหารของผู้บริหารองค์กรเป็นอย่างมาก ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายการบริหารอย่างเป็นธรรม และชัดเจนต่อบุคคลในองค์กร มอบหมายความรับผิดชอบในงานที่เพียงพอับความต้องการของพนักงาน และเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความสามารถในงานที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงาน องค์กรควรให้ความสำคัญด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานเป็นอย่างมาก ควรทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีชีวิตในการทำงาน ที่ไม่ส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตประจำวัน สามารถวางแผนทำกิจกรรมล่วงหน้าในวันหยุดได้โดยไม่กักรบกวนงาน และสามารถปฏิบัติหน้าที่ของสามี ภรรยา บิดา มารดาหรือบุตรได้อย่างเหมาะสม โดยไม่ถูกบีบบังคับจากงาน และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม องค์กรควรให้ความสำคัญด้านความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นอย่างมาก องค์กรควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสังคมร่วมกันเพื่อให้พนักงานเกิดการเสียสละและการทำงานเป็นทีม เกิดความตระหนักถึงความสำคัญของการทำกิจกรรมเพื่อสังคม และมีการสร้างจิตสำนึกต่อสังคมให้กับพนักงานในด้านสิ่งแวดล้อม

### ความคาดหวังในการทำงาน

ความคาดหวังในการทำงาน มีผลต่อระดับความตั้งใจอยู่ในงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญต่อความคาดหวังในการทำงานเป็นอย่างมาก ควรกำหนดเงินเดือนและผลประโยชน์พิเศษต่างๆที่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและภาระงานของพนักงาน เลื่อนตำแหน่งให้กับพนักงานเมื่อมีโอกาส กล่าวคำชื่นชมเมื่อพนักงานทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ทำให้พนักงานรู้สึกคุ้มค่าที่จะได้อุทิศตนทำงานเพื่อจะได้อยู่กับองค์กรที่มั่นคงอย่างมีโอกาสในการพัฒนาและมีความก้าวหน้าตลอดไป

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากความตั้งใจคงอยู่ในงาน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติของพนักงาน มิใช่เป็นสิ่งที่ถาวรและสามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอตามความรู้สึก สภาพแวดล้อมและกาลเวลา ดังนั้นการวิจัยซ้ำในเรื่องนี้จึงเป็นสิ่งที่น่ากระทำ โดยมีระยะเวลาห่างกันพอสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ต่อการจัดการบริหารทรัพยากรบุคคล ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครเท่านั้น ในการวิจัย ครั้งต่อไป ควรมีการขยายขอบเขตการศึกษาให้กว้างและครอบคลุมมากขึ้น เช่น ศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนและราชการในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ทราบถึงระดับความตั้งใจอยู่ในงานของพนักงานในภาพรวมทั้งบริษัทเอกชนและราชการ

### เอกสารอ้างอิง

- กนกพร กระจ่างแสง. (2560). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลนครธน. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี ปีที่ 11 ฉบับที่ 26. มหาวิทยาลัยธนบุรี.
- กิติคุณ ชื่อสัตย์ดี. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของเจ้าพนักงานชลเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกริก.
- จุไรวรรณ บินดุเหล็ก. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เดชพงศ์ โพธิ์สุวรรณ. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ธนัญญ์สัสดี ศิริชนะจินดาคุณ. (2556). การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความตั้งใจลาออกของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก : กรณีศึกษาองค์กรเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพ. งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธัญญาวดี เฟิงตะโก. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กรของวิศวกรบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยา. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นฤมล นัยรัตน์ และกัญญาตา ประจุศิลป์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สมดุลชีวิตกับการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร กับความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลผู้มีประสบการณ์ โรงพยาบาลเอกชนที่ผ่านการรับรองโรงพยาบาลมาตรฐานระดับสากล กรุงเทพมหานคร, วารสารพยาบาลทหารบก, 19, 149-157.

- นิตาชาล ภูมิพื้นผล. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท เดลแมกซ์แมชชีนเนอร์รี่ จำกัด. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ปฎิญา ปิ่นทอง. (2561). อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานวิศวกรรมกลุ่ม เจเนอเรชันวายในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ยุพาภรณ์ ย่อมไธสง. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร. การศึกษาค้นคว้าอิสระ บัณฑิตมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- วารุณี มิลินทปัญญา. (2561). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*, 12(28), 244-255.
- สุจีรา เผือกเหลือ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์การ กรณีศึกษาล่ามภาษาญี่ปุ่น. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.
- สุนิศา อุดมโชค และ อิงอร ต้นพันธ์. (2562). การดำรงรักษาพนักงานประจำร้าน บริษัท วิลล่ามาร์เก็ต เจพี จำกัด. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม*, 14(1), 39-52.
- อุสุมา ศักดิ์ไพศาล. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ต เรียลตี้ แมนเนจเม้นท์ จำกัด. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Cronbach, L. J. (1974). *Essentials of psychology testing*. New York: Harper & Row.
- Kanter, R.M. (1968). Commitment and social organization. A study of commitment mechanisms in Utopian communities. *American Sociological Review*, 33, 499-517.
- McCormick, E. J., & Ligen, D. R. (1985). Industrial and Organizational Psychology. *Sociology and Social Research*, 43(4).
- Taunton, R. L., Krampitz, S. D., & Wood, J. H. (1989). Manager Impact on Retention of Hospital Staff: Part 1. *Journal of Nursing Administration*, 19(3).
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. New York: Harper and Row Publications.