คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท แม็กซิไมซ์ โปร จำกัด และ บริษัท แม็กซิไมซ์ โลจิสติกส์ จำกัด

QUALITY OF WORK LIFE AND HAPPINESS AT WORK AFFECTING ORGANIZATION COMMITMENT

CASE STUDY: MAXIMIZE PRO CO., LTD. AND MAXIMIZE LOGISTICS CO., LTD.

สมฤทัย พันธุพงศ์

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Somruethai Pantupong

Email: spantupong12@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management,

Ramkhamhaeng University

Corresponding Author

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท แม็กซิไมซ์ โปร จำกัด และ บริษัท แม็กซิไมซ์ โลจิสติกส์ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท แม็กซิไมซ์ โปร จำกัด และ บริษัท แม็กซิไมซ์ โลจิสติกส์ จำกัด (2) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท แม็กซิไมซ์ โปร จำกัด และ บริษัท แม็กซิไมซ์ โลจิสติกส์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยด้านความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท แม็กซิไมซ์ โปร จำกัด และ บริษัท แม็กซิไมซ์ โลจิสติกส์ จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท แม็กซิไมซ์ โปร จำกัด และ บริษัท แม็กซิไมซ์ โลจิสติกส์ จำกัด รวมทั้งสิ้น 109 คน โดยการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มประชากรทั้งหมด

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท แม็กซิไมซ์ โปร จำกัด และ บริษัท แม็กซิไมซ์ โลจิสติกส์ จำกัด ที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความรักในงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และด้านการติดต่อสัมพันธ์ ตามลำดับ

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความสุขในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, พนักงานระดับปฏิบัติการ

ABSTRACT

The objective of research subject A Study of "Quality of Work Life and Happiness at Work Affecting Organization Commitment, Case Study: Maximize Pro Co., Ltd. and Maximize Logistics Co., Ltd." is (1) to study Maximize Pro Co., Ltd. and Maximize Logistics Co., Ltd.'s employee engagement (2) to study the differences between personal factor's and Maximize Pro Co., Ltd. And Maximize Logistics Co., Ltd.'s employee engagement. (3) to study Quality of Work Life and Happiness factors that influence Maximize Pro Co., Ltd. And Maximize Logistics Co., Ltd.'s employee engagement. This research used 109 employees of Maximize Pro Co., Ltd. And Maximize Logistics Co., Ltd. as a real population. Thus, there is no sample group.

The study found that individual factors that show the differences of Maximize Pro Co., Ltd. and Maximize Logistics Co., Ltd.'s employee engagement are Marriage Status and Average Monthly Income by showing statistically significant of 0.05. For Quality of Work Life and Joy at Work factors that influencing Maximize Pro Co., Ltd. and Maximize Logistics Co., Ltd.'s employee engagement is Love of Work, Growth and Security, Social Relevance and Connection respectively.

Keywords: Quality of Work Life, Happiness at Work, Organization Commitment

บทนำ

กลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ (Petrochemicals & Chemicals) ถือเป็นภาคส่วนที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมของประเทศ โดยแบ่งเป็นผู้ประกอบการรายย่อยจำนวนมากที่ดำเนินธุรกิจในอุตสาหกรรม ไม่ว่าจะเป็น ต้นน้ำ กลางน้ำ หรือปลายน้ำ เพื่อครอบคลุมตั้งแต่ภาคอุตสาหกรรรมจนถึงครัวเรือน บริษัท เอเซีย แปซิฟิค ปิโตรเคมิคอล จำกัด ดำเนินธุรกิจในการนำเข้าและจัดจำหน่ายสารละลายเคมีมากว่า 26 ปี เป็นสถานประกอบการขนาดกลาง โดยมีบริษัทร่วมได้แก่ บริษัท แม็กซิไมซ์ โปร จำกัด และ บริษัท แม็กซิไมซ์ โลจิสติกส์ จำกัด ในการจัดสรรพนักงานระดับปฏิบัติการให้กับห่วงโซ่ธุรกิจ และเพื่อสร้างความได้เปรียบให้กับการแข่งขันในอุตสาหกรรม เนื่องจากทรัพยากร

มนุษย์นับได้ว่ามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งที่จะขับเคลื่อนองค์กร และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรทั้งนี้เมื่อองค์กรและบุคลากรต่างก็ต้องพึ่งพากันและกัน องค์กรจึงจะต้องกำหนดแนวทางและนโยบายโดยมุ่งศึกษาความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท แม็กซิไมซ์ โปร จำกัด และ บริษัท แม็กซิไมซ์ โลจิสติกส์ จำกัด เพื่อที่จะนำข้อมูลมาให้ผู้บริหารขององค์กรได้นำไปใช้ปรับปรุงคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานสำหรับการวางแผนกลยุทธ์ที่จะเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ลดความสูญเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมให้กับองค์กร นำความสำเร็จในระยะยาวมาสู่องค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท แม็กซิไมซ์ โปร จำกัด และบริษัท แม็กซิไมซ์ โลจิสติกส์ จำกัด

2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท แม็กซิไมซ์ โปร จำกัด และบริษัท แม็กซิไมซ์ โลจิสติกส์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท แม็กซิไมซ์ โปร จำกัดและบริษัท แม็กซิไมซ์ โลจิสติกส์ จำกัด

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการทั้งหมดของบริษัท แม็กซิไมซ์ โปร จำกัด และ บริษัท แม็กซิไมซ์ โลจิสติกส์ จำกัด จำนวน 109 คน โดยผู้วิจัยใช้จำนวนประชากรทั้งหมด 109 คน ในการวิจัยเนื่องจากเป็นองค์กรขนาดกลาง จึงไม่มีการสุ่มตัวอย่างในการทำแบบสอบถาม

2. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เริ่มดำเนินการวิจัยในช่วงเดือนเมษายน - มิถุนายน 2566

3. ขอบเขตด้านตัวแปร ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยประชากรศาสตร์ ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยความสุขในการทำงาน ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท แม็กซิไมซ์ โปร จำกัด และ บริษัท แม็กซิไมซ์ โลจิสติกส์ จำกัด น่าจะแตกต่างกัน

2. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตและปัจจัยด้านความสุขในการทำงานที่น่าจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท แม็กซิไมซ์ โปร จำกัด และ บริษัท แม็กซิไมซ์ โลจิสติกส์ จำกัด

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบว่าปัจจัยส่วนบุคคลใดที่ต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท แม็กซิไมซ์ โปร จำกัด และ บริษัท แม็กซิไมซ์ โลจิสติกส์ จำกัด ต่างกัน

2. เพื่อทราบว่าปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยด้านความสุขในการทำงานด้านใดบ้างที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท แม็กซิไมซ์ โปร จำกัด และ บริษัท แม็กซิไมซ์ โลจิสติกส์ จำกัด

3. เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานให้แก่พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท แม็กซิไมซ์ โปร จำกัด และ บริษัท แม็กซิไมซ์ โลจิสติกส์ จำกัดเพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Richard E. Walton (1973) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตเป็นสภาพการทำงานที่ตอบแทนความต้องการของพนักงาน โดยพิจารณาจากตัวบุคคล หรือองค์กร ที่จะทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ โดยได้ให้องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 8 ด้าน ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง รายได้ทั้งหมดของพนักงานที่ได้รับทั้งทางตรงและทางอ้อม เพียงพอกับค่าใช้จ่ายตามอัตภาพและการดำรงชีพ มีความเหมาะสมกับปริมาณงานและลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย เมื่อเปรียบเทียบกับวิชาชีพอื่นที่ทำงานในลักษณะเดียวกัน

2. ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน (Safe and Healthy Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่ไม่เสี่ยงต่อปัญหาสุขภาพและอุบัติเหตุ โดยกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เกิดการส่งเสริมสุขภาพ

3. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ (Development of Human Capacities) หมายถึง การที่องค์กรเห็นความสำคัญและเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการพัฒนาทักษะเพิ่มความรู้และความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานเพื่อให้รู้สึกถึงคุณค่าที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน (Growth and Security) หมายถึง การเปิดโอกาสให้พนักงานได้เพิ่มศักยภาพและความสามารถ มีโอกาสเติบโตและมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน

5. ด้านคุณค่าทางสังคมและการทำงานร่วมกัน (Social Integration) หมายถึง การเห็นคุณค่าในตนเอง ได้รับการยอมรับและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน มีบรรยากาศการทำงานที่ดีปราศจากการมีอคติและไม่มีการแบ่งแยกในหน่วยงาน

6. ด้านความยุติธรรมในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง การที่องค์กรมีความเสมอภาคในเรื่องต่างๆ พนักงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และเคารพสิทธิส่วนบุคคลของกันและกัน โดยเกิดจาก

วัฒนธรรมพื้นฐานขององค์กร เคารพสิทธิส่วนตัว ยอมรับความเห็นที่ต่าง ตลอดจนการวางมาตรฐานที่ชัดเจนในการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรม

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Total Life Space) หมายถึง มีการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความสมดุล กำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม พนักงานได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุลทั้งในการปฏิบัติงาน ตนเอง และครอบครัว

8. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Relevance) หมายถึง การที่พนักงานรู้ได้ว่างานที่ทำเป็นประโยชน์ต่อสังคมและยอมรับว่าองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานต้องมีจรรยาบรรณในด้านต่างๆ ทั้งในกระบวนการและสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงองค์กรมีการดำเนินงานในลักษณะที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆอันส่งผลให้เกิดการยกระดับของสังคม ชุมชนและสิ่งแวดล้อม

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

Manion (2003) ได้ให้นิยามความสุขในการทำงาน (Joy at Work) ไว้ว่า เป็นผลทำมาจากการกรทำให้เกิดความพึงพอใจ นำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดี พนักงานมีความรู้สึกอยากจะทำงาน อีกทั้งเกิดความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานและองค์กร ได้ศึกษากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรทางการแพทย์จำนวน 24 คน เพื่อศึกษาองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่าความสุขในการทำงานประกอบด้าน 4 ด้านด้วยกัน ดังต่อไปนี้

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) ได้แก่ การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรโดยบุคคลในองค์กรร่วมกันทำงานให้เกิดสังคมการทำงาน เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างบุคคลที่ปฏิบัติงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2. ความรักในงาน (Love of Work) ได้แก่ การรับรู้ความรู้สึกรัก ผูกพันอย่างเหนียวแน่นเกี่ยวกับงาน รับรู้ว่าคนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และมีความปรารถนาดีต่อการปฏิบัติงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) ได้แก่ การรับรู้ว่าตนเองปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ด้วยความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทาย มีอิสระในการทำงาน พร้อมทั้งสามารถพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ เพื่อปฏิบัติให้สำเร็จ มีความก้าวหน้าจนเกิดการพัฒนาองค์กร

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) ได้แก่ การที่พนักงานได้รับการยอมรับและความเชื่อมั่นจากเพื่อนร่วมงาน และเพื่อนร่วมงานก็มีความปรารถนาดีต่อการปฏิบัติงาน มีความเชื่อใจ จนทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถออกแบบวิธีการปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรได้อย่างแท้จริง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Mowday, Portor & Steers, (1982) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความรู้สึกของพนักงานที่รู้สึกร่วมต่อองค์กร มีจุดร่วมที่เหมือนกันและเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรโดยทุ่มเทกำลังกายและใจเพื่อทำให้จุดมุ่งหมายขององค์กรประสบความสำเร็จ ทั้งนี้เป็นความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง ด้วยลักษณะสำคัญอย่างน้อย 3 ประการคือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

กรอบแนวคิดการวิจัย

การออกแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง โดยผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม และผู้วิจัยทดสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษางานวิจัย จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องของภาษาและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม พบว่า ค่า IOC ของข้อคำถามทุกข้อมีค่ามากกว่า 0.50 แสดงว่าข้อคำถามทุกข้อครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัด และนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท แม็กซิไมซ์ โลจิสติกส์ จำกัด จำนวน 30 คน และหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.973 แสดงว่า ข้อคำถามมีระดับความเชื่อมั่นสูงและสามารถนำไปเก็บข้อมูลต่อไปได้

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการทั้งหมดของ บริษัท แม็กซิไมซ์ โปร จำกัด และ บริษัท แม็กซิไมซ์ โลจิสติกส์ จำกัด พนักงานจำนวน 109 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ตามบัญชีถือจ่าย ณ วันที่ 30 เมษายน 2566) โดยผู้วิจัยใช้จำนวนประชากรทั้งหมด 109 คน จึงไม่มีการสุ่มตัวอย่างในการทำแบบสอบถาม

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณา (Descriptive Statistics) เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้ตารางแจกแจงความถี่ (Frequency) ที่แสดงผลเป็นค่าร้อยละ (Percentage) และข้อมูลปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยด้านความสุขในการทำงานและข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. การวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถามด้วยการค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ดังนี้

3.1 ใช้สถิติ Independent Sample t-Test ในการทดสอบสมมุติฐานปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม

3.2 ใช้สถิติค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ในการทดสอบสมมุติฐานปัจจัยส่วนบุคคลเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มขึ้นไป

3.3 ใช้สถิติความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) ในการทดสอบสมมุติฐานปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยด้านความสุขในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความ

ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท แม็กซิไมซ์ โปร จำกัด และบริษัท แม็กซิไมซ์ โลจิสติกส์ จำกัด

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท แม็กซิไมซ์ โปร จำกัด และบริษัท แม็กซิไมซ์ โลจิสติกส์ จำกัด พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 76.1 อายุระหว่าง 25-40 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 58.7สถานภาพสมรส จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 49.5 การศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่ามัธยมปลายและปวช./ปวส. จำนวน 36 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 33 ระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 50.5 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-30,000 บาท จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 66.1

ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท แม็กซิไมซ์ โปร จำกัด และบริษัท แม็กซิไมซ์ โลจิสติกส์ จำกัด (n=109)

Model	b.	Std. Error	Beta	t	Sig	F	Sig.
ค่าคงที่	0.525	0.176		2.976	0.004*	47.831	0.000*
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.003	0.056	0.004	0.059	0.953		
ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	-0.011	0.057	-0.012	-0.192	0.848		
ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ	-0.092	0.071	-0.114	-1.305	0.195		
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	0.274	0.080	0.315	3.438	0.001*		
ด้านคุณค่าทางสังคมและการทำงานร่วมกัน	0.105	0.076	0.127	1.392	0.167		
ด้านความยุติธรรมในองค์กร	-0.080	0.085	-0.100	-0.936	0.352		
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	0.001	0.062	0.002	0.022	0.982		
ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	0.183	0.079	0.199	2.323	0.022*		
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	0.158	0.076	0.177	2.082	0.040*		
ด้านความรักในงาน	0.392	0.059	0.451	6.629	0.000*		
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	-0.020	0.077	-0.025	-0.258	0.797		

R = 0.919, R2 = 0.844, Adjusted R Square = 0.827, SEE = 0.330

***Sig < 0.05**

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ Multiple Regression Analysis (MRA) พบว่าตัวแปรอิสระทั้งหมด 11 ตัวแปร มีตัวแปรอิสระจำนวน 4 ตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท แม็กซิไมซ์ โปร จำกัด และ บริษัท แม็กซิไมซ์ โลจิสติกส์ จำกัด เมื่อเรียงลำดับจากด้านที่มีผลสูงสุด ได้แก่ด้านความรักในงาน (Sig. = 0.000, b = 0.392) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน (Sig. = 0.001, b = 0.274) ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (Sig. = 0.022, b = 0.183) และด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Sig. = 0.040, b = 0.158) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมปสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.919 สามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 91.9 มีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ที่ 0.330 และสามารถนำมาแทนค่าสมการถดถอยได้ดังต่อไปนี้

Y = 0.525 + 0.392 (ด้านความรักในงาน) + 0.274 (ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน) + 0.183 (ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม) + 0.158 (ด้านการติดต่อสัมพันธ์)

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท แม็กซิไมซ์ โปร จำกัด และ บริษัท แม็กซิไมซ์ โลจิสติกส์ จำกัด แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส และ หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมแตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญา สกุลโชติ (2560) เรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานพม่าที่ทำงานในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม ที่พบว่าแรงงานพม่าที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันในด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน (Sig. 0.000) และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพในที่ทำงานต่อไป (Sig. 0.000)

จากผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือนต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท แม็กซิไมซ์ โปร จำกัด และ บริษัท แม็กซิไมซ์ โลจิสติกส์ จำกัด แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,000 - 30,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภิรตา ประสงค์ (2562) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กรณีการศึกษาเปรียบเทียบสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท ที่พบว่า เจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทที่มีค่าตอบแทนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท แม็กซิไมซ์ โปร จำกัด และ บริษัท แม็กซิไมซ์ โลจิสติกส์ จำกัดสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารียา การดี (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต

การทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 สรุปไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของคณะครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยพบว่าการทำงานนอกจากจะเป็นประโยชน์ต่อตนเองแล้ว ยังสามารถสร้างประโยชน์ต่อครอบครัวและต่อประเทศชาติ

จากผลการศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท แม็กซิไมซ์ โปร จำกัด และ บริษัท แม็กซิไมซ์ โลจิสติกส์ จำกัดสอดคล้องกับงานวิจัยของ วริสรา พันธุนิล (2562) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจกลุ่ม Generation Y ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.24) เป็นปัจจัยอันดับแรกจากทั้งหมด 7 ปัจจัย ซึ่งได้แก่ ความมั่นคงในการทำงานเงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ โอกาสก้าวหน้าในงาน ลักษณะงานและคุณภาพชีวิต ที่มีความสำคัญที่ทำให้พนักงานรัฐวิสาหกิจกลุ่ม Generation Y เกิดความผูกพันต่อองค์กร

จากผลการศึกษาปัจจัยความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท แม็กซิไมซ์ โปร จำกัด และ บริษัท แม็กซิไมซ์ โลจิสติกส์ จำกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ อารียา การดี (2562) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ที่พบว่า ปัจจัยด้านองค์กรด้านงาน ปัจจัยด้านองค์กรด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการศึกษาปัจจัยความสุขในการทำงาน ด้านความรักในงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท แม็กซิไมซ์ โปร จำกัด และ บริษัท แม็กซิไมซ์ โลจิสติกส์ จำกัดซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขจรศักดิ์ สุขเปรม (2565) เรื่อง คุรภาพชีวิต ความสุขในการทำงานต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย ที่พบว่าผลจากการศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมอนามัยตามกรอบแนวคิดของ Manion 4 ด้าน พบว่าภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความสุขในการทำงานด้านความรักในงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 3.82

จากผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท แม็กซิไมซ์ โปร จำกัด และ บริษัท แม็กซิไมซ์ โลจิสติกส์ จำกัด พบว่า ด้านความต้องการเป็นสมาชิกองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุสุมา ศรีแย้ม (2563) เรื่อง ความสัมพันธ์ของระดับความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย กรณีศึกษาโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออก ที่พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพบว่าด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกองค์การมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลองมาคือ ความเชื่อมั่นอย่าง

สูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การตามลำดับ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าพนักงานสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีความผูกพันต่อองค์กร ต่างจากพนักงานสถานภาพ โสดและสมรส องค์กรควรใส่ใจพนักงานกลุ่มนี้ด้วยกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในเชิงบวก เพื่อเสริมความมั่นคงทางจิตใจให้กลุ่มคนดังกล่าว เพื่อที่จะมีความผูกพันต่อองค์กร ทั้งการยอมรับองค์กร การใช้ความสามารถเพื่อองค์กร และต้องการเป็นสมาชิกองค์กรต่อไป

2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า องค์กรควรจะพิจารณาหากลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพของพนักงานและให้มีส่วนร่วมในการรับรู้ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) อย่างเป็นรูปธรรม อันจะเป็นโอกาสที่จะเพิ่มรายได้ในการทำงาน และจะนำมาซึ่งความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด

คุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากผลการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท แม็กซิไมซ์ โปร จำกัด และ บริษัท แม็กซิไมซ์ โลจิสติกส์ จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน และ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นด้านที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ดังนั้น สำหรับด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรควรพิจารณาจัดทำความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เพื่อให้พนักงานได้ทราบถึงช่องทางการเติบโต รวมถึงเปิดโอกาสให้โยกย้ายตำแหน่งที่เหมาะสม พิจารณาถึงช่องทางสื่อสารให้เพื่อให้พนักงานรับทราบผลประกอบการ วิสัยทัศน์ แผนธุรกิจ และการขยายกิจการระยะยาว เมื่อพนักงานรับรู้ได้ถึงเห็นความก้าวหน้านั้น พนักงานจะรับรู้ได้ถึงความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม องค์กรควรที่จะรักษามาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างต่อเนื่องในทั้งการดำเนินงานในลักษณะที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมและในการให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกอย่างสม่ำเสมอ อันที่จะช่วยส่งเสริมด้านภาพลักษณ์เพื่อสร้างคุณค่าร่วมให้กับพนักงานต่อไป โดยเฉพาะพนักงานส่วนใหญ่ที่เป็นเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ที่ให้คุณค่ากับองค์กรที่เป็นคนดี โปร่งใส ไม่เอารัดเอาเปรียบให้ค่ากับการทำกิจกรรมอาสาและกิจกรรมช่วยเหลือสังคม

ความสุขในการทำงาน

จากผลการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท แม็กซิไมซ์ โปร จำกัด และ บริษัท แม็กซิไมซ์ โลจิสติกส์ จำกัด พบว่า ความสุขในการทำงานด้านความรักในงานและด้านการติดต่อสัมพันธ์ เป็นด้านที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ด้านความรักในงาน องค์กรควรที่จะต้องเริ่มให้ถูกตั้งแต่การสรรหาบุคลากรให้ตรงกับใบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) และมีจัดทำการประเมินสมรรถนะในการทำงาน (Competency) เพื่อประเมินความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เพื่อส่งเสริมและพัฒนาพนักงานตามหน้าที่งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังจะต้องสร้างกระบวนการทำงานที่ระบบเพื่อที่จะได้ทำงานอย่างราบรื่น ส่วนด้านการติดต่อสัมพันธ์ องค์กรควรจะมีพื้นที่ให้พนักงานได้พูดคุยและแสดงความคิดเห็น ร่วมกันระหว่างหัวหน้างานและผู้ร่วมงาน ได้มีโอกาสสื่อสารกันในเชิงบวกอย่างสม่ำเสมอ องค์กรจากพิจารณาช่องทางการสื่อสารระหว่างกันที่เข้าถึงได้ง่ายและมีการแสดงตัวอย่างให้เห็นถึงการสื่อสารเชิงบวกระหว่างกัน การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อที่พนักงานจะได้ทำงานและประสานงานกันได้อย่างราบรื่นและเมื่อมีสัมพันธภาพที่ดี องค์กรจะเกิดบรรยากาศที่น่าทำงาน พนักงานก็ยิ่งรักในงานสอดคล้องกันไป

เอกสารอ้างอิง

Adyansyah Patonangi, A. G. (September 2018). Improving Aon Hewitt Indonesia Employee Engagement Survey Product Using Engagement -Job Burnout Model. *Jurnal Manajemen Indonesia*, Telkom University Online Journals.

Dr. P. K. Jain, S. M. (November 2018). Quality of Work Life: Its impact on Employees Productivity. *IJSDR Volumn 3 Issue 11*, 425.

Greta Mazzetti, E. R. (December 2021). Work Engagement: A meta-Analysis Using the Job. *Resercher Gate: Psychological Report*.

Hamed, L. H. (June 2018). The Impact of Quality of Work Life on Employee Job Performance. Hewler: University of Kurdistan.

Richard E. Walton, H. U. (1986). Quality of Work Lofe: What Is It? *Sloan Management Review (pre-1986); Fall 1973; 15, 1 ABI/INFORM Global*, 11.

Richard T. Mowday, L. W. (1982). *Employee-Organization Linkages.* New York: Academic Press INC.

Xavier, K. K. (2020). A STUDY ABOUT THE FACTORS AFFECTING. *International Journal of Management (IJM)*, 536.

เทียนศรี บางม่วงงาม, (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.

ธัญญาวดี เพ็งตะโก, (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กรของวิศวกรบริษัทญี่ปุ่นในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ. พระนครศรีอยุธยา. ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พิมสิริ โตกะคุณะ, (2560). ความสุขในการทำงานของพนักงานของปลีกในธุรกิจห้างสรรพสินค้าแห่งหนึ่ง. ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อารียา การดี, (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ณัฐพร ฉันทะธัมมะ, (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร กรณีศึกษาธุรกิจเจ้าของแฟรนไชส์ร้านอาหารบริการด่วนแห่งหนึ่งในประเทศไทย. วิทยาลัยการจัดการมหาวิทยาลัยมหิดล.

ธรรมรัตน์ ชุ่มชื่น, (2561). ความสุขในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อทัศนคติด้านความผูกพันองค์กรและพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายระดับปฏิบัติการ บริษัทโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

มนชนก ชูพรรคเจริญ, (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ. บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.

ทาริกา สระทองคำ, น. ส. (ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 (กันยายน - ธันวาคม 2563)). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองคืกร กรณีศึกษา บริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด.

ภิรตา ประสงค์, (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กรณีศึกษาเปรียบเทียบสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดกับสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช.

นริศรา ยอดบุดดี, (2561). การพัฒนาเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของนักเทคนิคการแพทย์. วิทยานิพนธ์ ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

กุสุมา ศรีแย้ม, (2563). ความสัมพันธ์ของระดับความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย กรณีศึกษาโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออก. ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปัญญา สกุลโชติ, (2560). ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานพม่าที่ทำงานในพื้นที่อ. เมือง จ. สมุทรสาคร. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนานาชาติสแตมฟอร์ด.

ธวัชชัย สร้อยสนธิ์, (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร บริษัทยูนีค เอนจิเนียริ่ง แอนด์คอนสตรัคชัน จำกัด (มหาชน). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

ขจรศักดิ์ สุขเปรม, (2565). คุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงานต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย. เว็บไซต์กลุ่มพัฒนาทรัพากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย.