

คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคาร ABC จังหวัดระยอง*

QUALITY OF WORKING LIFE AFFECTING THE ATTACHMENT OF ABC BANK EMPLOYEES IN RAYONG PROVINCE

นภาพรณ ประจำเมือง*, สุธรรม พงศ์สำราญ, ปราณี คงธนสมุทร

Napaporn Parjummuang*, Sutham Pongsomlarn, Pranee Kongtansamut

บริหารธุรกิจบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Master of Business Administration Graduate School, Kasem Bundit University, Bangkok, Thailand

*Corresponding author E-mail: Napaporn5068686@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคาร ABC จังหวัดระยอง 2) ความผูกพันของพนักงานธนาคาร ABC จังหวัดระยอง 3) เปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานธนาคาร ABC จังหวัดระยอง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล และ 4) คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคาร ABC จังหวัดระยอง เลือกตัวอย่างจากพนักงานธนาคาร ABC โดยการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 142 ชุด โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย การทดสอบสมมติฐานแบบ t-test, F-test (One-way ANOVA) และ Multiple Regression Analysis ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคาร ABC จังหวัดระยอง มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับ สำคัญมาก และความผูกพันของพนักงานธนาคาร ABC จังหวัดระยอง มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับ สำคัญมาก ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนและด้านระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคาร ABC จังหวัดระยอง ที่แตกต่างกัน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ภาพรวมมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคาร ABC จังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย ผู้บริหารขององค์กร ควรจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานของพนักงานให้เพียงพอและอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน จัดสภาพแวดล้อมภายในสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัย สะดวกสบาย เหมาะแก่การทำงาน สนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น มีการสับเปลี่ยน โยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมและยุติธรรม ธนาคารควรจัดให้มีกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานเกิดความสามัคคีและมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานด้วยกัน

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, ความผูกพัน, พนักงานธนาคาร



Abstract

This research aims to study 1) The Quality of working life of ABC Bank employees in Rayong Province, 2) The attachment of ABC Bank employees in Rayong Province, 3) A Comparison of attachment of ABC Bank employees in Rayong Province classified by personal data, and 4) Quality of working life affecting the attachment of ABC Bank employees in Rayong Province by selecting a sample of 142 sets using a questionnaire as a research tool. Data analysis statistics were percentage, mean, t-test, F-test (One-way ANOVA), and Multiple Regression Analysis. The study found that the overall average quality of working life of ABC Bank employees was at a high level, and the overall average attachment of ABC Bank employees was at a high level. Average monthly income and working duration had different effects on the attachment of ABC Bank employees in Rayong Province. Sufficient and fair compensation, social integration or collaboration, and consideration of benefits and social responsibility overall had an impact on the attachment of ABC Bank employees in Rayong Province with statistically significant at the .05 level. Recommendations: The organization's executives should provide sufficient equipment for work, be ready for use, arrange a safe, convenient, comfortable workplace environment, support and encourage employees to advance to higher positions, there is a rotation and transfer positions appropriately and fairly. The bank should organize various activities to create unity and good employee relationships.

Keywords: Quality of Working Life, Affiliation, Bank Employees

บทนำ

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรม คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่งน้อยอยู่ในโรงงานหรือสำนักงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์ เพราะเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการปะทะสังสรรค์ระหว่างผู้ใช้แรงงานกับบุคคลอื่น ๆ กับสถานที่ กับขั้นตอนและเรื่องราวต่าง ๆ ตลอดจนความคิดเห็นทั้งหลายจากผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้นการทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงเขว้าปัญญาคความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิต ในขณะที่ประเทศไทยก้าวเข้าสู่ภาวะของความเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ (NICS) เชื่อว่าในอนาคตอันใกล้ จะมีคนเป็นจำนวนมากเข้ามาใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานในภาคอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นในทุกระดับของการจ้างแรงงาน และหากว่าเวลาส่วนมากของชีวิตในการทำงานนี้ มนุษย์ได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจ ก็จะช่วยให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่จะส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี ซึ่งย่อมถือได้ว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะส่งผลต่อชีวิตโดยส่วนรวมของบุคคลผู้นั้นให้เป็นสุข ซึ่งแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย อันเป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาประเทศด้านการพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์ เมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะทำให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีตามไปด้วย ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์กรจะต้องศึกษาหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องกันของความพึงพอใจระหว่างพนักงานและองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด หากคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำลง ผลที่ตามมา คือ ความเสียหายอย่างใหญ่หลวงที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของ การผลิตที่ต้องหยุดชะงักจนมีผลทำให้การผลิตไม่สามารถดำเนินการไปตามเป้าหมายได้ ซึ่งนอกจากองค์กรจะ สูญเสียรายได้จำนวนมหาศาลแล้ว พนักงานเองก็ต้องประสบความลำบากและขาดรายได้ อีกทั้งส่งผลกระทบต่อ สังคมและประเทศชาติโดยรวมด้วย ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ย่อม ทำให้พนักงานสามารถอยู่กับองค์กรได้นานและทำให้เพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการผลิตขององค์กรได้ดี ยิ่งขึ้น (กวิตา บำรุงธรรม, 2559)

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นการรับรู้ของพนักงานที่เกิดความพึงพอใจในการทำงานและมีความตั้งใจใน การทำงานอย่างเต็มความสามารถ และมีความต้องการให้ตนเองทำงานในองค์กรได้อย่างมีความสุข เพื่อให้งานมี ประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ การสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานจะทำให้บุคลากรมีความ ผูกพันในงาน มีความกระตือรือร้น เต็มใจอุทิศตนให้กับงาน ตั้งใจทุ่มเทกำลังกายและใจ นอกจากนี้ทำให้องค์กร สามารถหาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะรักษาบุคลากรให้คงอยู่ กับองค์กรได้ยาวนานที่สุดและปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารขององค์กรต้องให้ความสำคัญ เมื่อทราบถึงความต้องการด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรแล้ว นำมาปรับให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะ โยงไปสู่ความผูกพันในงาน ซึ่งเป็นมิติทางอารมณ์ทางด้านเชิงบวกที่สัมพันธ์กับการทำงาน หากองค์กรขาดการสร้าง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมาะสมอาจจะทำให้พนักงานขาดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้เกิดการทำงานไม่ เต็มที่หรือตัดสินใจที่จะลาออก หากบุคลากรเกิดการรับรู้และความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้บุคคลแสดงออกถึง พฤติกรรมการให้ ความสำคัญกับงาน ทำงานด้วยความกระตือรือร้น รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน และลดการ สูญเสียทรัพยากรบุคคล ซึ่งทำให้เกิดค่าใช้จ่ายในกระบวนการสรรหาคัดเลือกพนักงานเข้ามาทดแทนอีกด้วย (กัลยา โฉมพลกรัง และเสาวลักษณ์ จิตน้อม, 2563)

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากที่จะผูกมัดพนักงานให้ปฏิบัติงานและอยู่กับองค์กรไป นาน ๆ ความผูกพันในองค์กรคือ ทัศนคติที่พนักงานมีต่อองค์กร แสดงออกทางพฤติกรรม ความจงรักภักดีที่จะ คงอยู่ ความภาคภูมิใจที่มีต่อองค์กร และความเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทเต็มความสามารถ เพื่อ องค์กร (ทาริกา สระทองคำ และคณะ, 2563)

จากข้อมูลทีกล่าวมาข้างต้นผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของ พนักงานธนาคาร ABC จังหวัดระยอง เพื่อนำผลจากการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงและ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคาร ABC จังหวัดระยองเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคาร ABC จังหวัดระยอง



2. เพื่อศึกษาความผูกพันของพนักงานธนาคาร ABC จังหวัดระยอง
3. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานธนาคาร ABC จังหวัดระยอง จำแนกตามข้อมูล

ส่วนบุคคล

4. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคาร ABC จังหวัดระยอง

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตของการศึกษา

1. ด้านเนื้อหา ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคาร ABC จังหวัดระยอง อาศัยทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน (Walton, R. E., 1974) ประกอบด้วย 1) ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 3) ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ 4) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 5) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกัน 6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร 7) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และ 8) ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม และความผูกพันต่อองค์กร และทฤษฎีความผูกพัน (Steers, R. M., 1977) ประกอบด้วย 1) ความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร และ 3) ความปรารถนาที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร

2. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานธนาคาร ABC จังหวัดระยอง มีจำนวนพนักงาน 220 ราย เลือกตัวอย่างจำนวน 142 ราย โดยการสุ่มอย่างง่าย

การคำนวณหากลุ่มตัวอย่าง (Sample size) ตามแนวคิดของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane, T., 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนี้

$$\text{สูตร } n = N / (1 + Ne^2)$$

เมื่อ n = ขนาดตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (โดยในที่นี้กำหนดเท่ากับ 0.05)

$$n = (220) / (1 + 220 (0.05)^2)$$

$$= 141.9 \text{ ตัวอย่าง}$$

ในการศึกษาใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 142 ราย

3. ด้านระยะเวลาในการศึกษา ตั้งแต่เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2567 - เดือนกันยายน พ.ศ. 2567

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้ ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้ศึกษาสร้างขึ้นเองมีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องรวมทั้งหลักการและวิธีการสร้างแบบสอบถามเพื่อการศึกษา ตลอดจนกำหนดกรอบแนวความคิดการศึกษาโดยได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

2. ศึกษาข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร บทความ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3. กำหนดประเด็นและขอบเขตของคำถามให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในงานวิจัย

4. การดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอกับอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อนำไปปรับปรุงในส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์ ทำการปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาได้เสนอแนะ

5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity)

$$\text{โดยใช้สูตร } IOC = \sum \frac{R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of congruence)

R หมายถึง ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยค่า

+ 1 หมายถึง ข้อคำถามสามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้ และ

- 1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ผู้ศึกษาเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 มาใช้เป็นข้อคำถามจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ซึ่งได้ตรวจสอบแบบสอบถามแล้วเห็นว่าแบบสอบถามทุกข้อที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นมีความเที่ยงตรงของเนื้อหา ครอบคลุมในแต่ละด้าน และครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการศึกษา นำแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เพื่อหาค่า Validity โดยใช้ IOC ซึ่งจะต้องไม่ต่ำกว่า 0.5 ในแต่ละข้อผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบและนำมาปรับปรุงแก้ไข ซึ่งผลการวัดค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC เท่ากับ .866

การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยผู้ศึกษานำแบบสอบถามไปทดสอบ (Pretest) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่จะศึกษาจำนวน 30 คน โดยการนำวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ (Item Analysis) หาความเชื่อมั่น (Cronbach, L., 1984) เพื่อให้เกิดความชัดเจนของข้อคำถาม โดยใช้เกณฑ์ยอมรับที่ค่ามากกว่า 0.70 เพื่อแสดงว่าแบบสอบถามนี้มีความน่าเชื่อถือเพียงพอ โดยใช้ โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ในการคำนวณหาค่า Reliability ใช้คำสั่ง Analyze Scale Reliability Analysis ซึ่งผลการทดสอบได้ค่าความน่าเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .988

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำรายชื่อพนักงานธนาคาร ABC จำนวน 220 มาแล้วทำการสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีการจัดรายชื่อของพนักงานธนาคาร ABC จำนวน 142 ราย โดยนำแบบสอบถามแจกให้กับผู้ที่จับรายชื่อได้จำนวน 142 รายโดยให้เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม และการรับกลับคืนมาด้วยตนเอง ดำเนินการตรวจสอบความเรียบร้อย เพื่อให้แน่ใจว่าแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ครบถ้วน กระบวนการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา 1) ผู้วิจัยได้ขอรายชื่อพนักงานจากฝ่ายบุคคล 2) นำรายชื่อจำนวน 220 คน มาทำการสุ่มโดยใช้คอมพิวเตอร์จำนวน 142 ราย และ 3) แบบสอบถามไปแจกตามรายชื่อที่สุ่มได้ และรับกลับด้วยตนเอง



การวิเคราะห์ข้อมูล ทำการประมวลผลข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์โดยการหาอัตราส่วนร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) โปรแกรม Microsoft Excel ซึ่งเป็นโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับสร้างแผนภูมิวงกลม (Pie Chart) และแผนภูมิแท่ง (Bar Chart) พร้อมคำอธิบายผลและนำผลที่ได้จากแผนภูมิมานำเสนอเพื่อวิเคราะห์ตามลักษณะของตัวแปรต่าง ๆ จากแบบสอบถาม

- สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่ออธิบายข้อมูลเชิงประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามและตัวแปรต่าง ๆ
- สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน สถิติที่ใช้ คือ t-test การวิเคราะห์แบบ ANOVA ใช้ F-test (One-way ANOVA) และ Multiple Regression Analysis
- วิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันของพนักงานธนาคารในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2545)

ผลการวิจัย

จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศชาย อายุ 26 - 35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพโสด ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติงาน หน่วยงานฝ่ายบริการลูกค้าสัมพันธ์และสินเชื่อ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 บาท - 30,000 บาท ระยะเวลาในการทำงาน 1 - 3 ปี

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคาร ABC จังหวัดระยอง

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคาร ABC จังหวัดระยอง

ลำดับ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผล
1	ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.52	1.06	มาก
2	สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	4.23	.79	มาก
3	โอกาสและการพัฒนาความสามารถ	3.95	.87	มาก
4	ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	4.06	.87	มาก
5	การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	4.07	.83	มาก
6	ประชาธิปไตยในองค์กร	3.98	.85	มาก
7	ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	4.06	.88	
8	การคำนึงถึงผลประโยชน์และ ความรับผิดชอบต่อสังคม	4.17	.81	มาก
รวมเฉลี่ย		4.00	.77	มาก

จากตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคาร ABC จังหวัดระยอง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 1.06) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = .79) ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = .87) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = .87) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

($\bar{X}$ = 4.07, S.D. = .83) ด้านประชาธิปไตยในองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.98, S.D. = .85) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.06, S.D. = .88) ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.17, S.D. = .81) ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงาน ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก ($\bar{X}$ = 4.00, S.D. = .77)

2. ความผูกพันของพนักงานธนาคาร ABC จังหวัดระยอง

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันของพนักงาน ABC จังหวัดระยอง

ลำดับ	ความผูกพันของพนักงาน ABC	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผล
1	ความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.10	.81	มาก
2	ความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร	4.10	.98	มาก
3	ความปรารถนาที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร	4.18	.89	มาก
รวม		4.13	.84	มาก

จากตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันของพนักงาน ABC จังหวัดระยอง ด้านความน่าเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.10, S.D. = .813) ด้านความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.10, S.D. = .89) ด้านความปรารถนาที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กรค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.18, S.D. = .89) ภาพรวมความผูกพันของพนักงานภาพรวมความผูกพันของพนักงาน ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก ($\bar{X}$ = 4.13, S.D. = .84)

3. เปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานธนาคารในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ 3 แสดงผลเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานธนาคาร ABC จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความผูกพัน		Sig	ผลการทดสอบ
	t	F		
เพศ	.465		0.442	ไม่แตกต่าง
อายุ		1.097	.360	ไม่แตกต่าง
ระดับการศึกษา		1.034	.392	ไม่แตกต่าง
สถานภาพ		.642	.528	ไม่แตกต่าง
ตำแหน่งงาน		1.771	.174	ไม่แตกต่าง
หน่วยงาน		.286	.886	ไม่แตกต่าง
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		2.891	.025*	แตกต่าง
ระยะเวลาในการทำงาน		3.190	.015	แตกต่าง

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



จากตารางที่ 3 แสดงการเปรียบเทียบพนักงานธนาคาร ABC จังหวัดระยอง ที่มีเพศแตกต่างกัน (Sig = .442) มีความผูกพัน ไม่แตกต่างกัน อายุที่แตกต่างกัน (Sig = .360) มีความผูกพันไม่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน (Sig = .392) มีความผูกพันไม่แตกต่างกัน สถานภาพที่แตกต่างกัน (Sig = .528) มีความผูกพันไม่แตกต่างกัน ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน (Sig = .174) มีความผูกพันไม่แตกต่างกัน หน่วยงานที่แตกต่างกัน (Sig = .886) มีความผูกพันไม่แตกต่างกัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน (Sig = .025) มีความผูกพันที่แตกต่างกัน และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน (Sig = .015) มีความผูกพันที่แตกต่างกัน

4. คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคาร ABC จังหวัดระยอง

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคาร ABC

คุณภาพชีวิตการทำงาน	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	ผลการทดสอบ
(Constant)	.335	.180		1.857	.066	
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	.168	.048	.212	3.374	.001*	มี
สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	.065	.076	.061	.861	.391	ไม่มี
โอกาสและการพัฒนาความสามารถ	-.114	.073	-.118	-1.548	.124	ไม่มี
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	.010	.089	.010	.111	.912	ไม่มี
การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	.196	.098	.195	2.007	.047*	มี
ประชาธิปไตยในองค์กร	.004	.098	.004	.045	.964	ไม่มี
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	-.143	.087	-.150	-1.649	.102*	ไม่มี
การคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	.743	.104	.719	7.134	.000*	มี

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคาร ABC จังหวัดระยอง พบว่า ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม (Sig = .000, B = .743) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันประชาธิปไตยในองค์กร (Sig = .047, B = .196) และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Sig = .001, B = .168) มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคาร ABC ตามลำดับ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคาร ABC

อภิปรายผล

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคาร ABC จังหวัดระยอง ผู้ศึกษามีประเด็นที่จะอภิปราย ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคาร ABC จังหวัดระยอง ซึ่งประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม จากการวิจัยพบว่า ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับ สำคัญมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา ทวีศักดิ์วิจิต

ชัย และสิทธิชัย ฝรั่งทอง ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก (นิตยา ทวีศักดิ์ วิจิตชัย และสิทธิชัย ฝรั่งทอง, 2566) ผลงานวิจัยนี้ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยมีความสำคัญมากที่สุด รองลงมาเป็นปัจจัยด้านค่านึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันแสดงว่าพนักงานธนาคาร ABC ให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อม ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านการทำงานร่วมกันมุมมองไม่เหมือนกับพนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานครที่พนักงานให้ความสำคัญในประเด็นผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ส่วนประเด็นสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยเป็นประเด็นรอง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิภรณ์ สุขเรือง และวัชร ยี่สุนเทศ ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตมีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานธนาคารทีเอสโก้ (สำนักงานใหญ่) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับ สำคัญมาก (ชนิภรณ์ สุขเรือง และวัชร ยี่สุนเทศ, 2562) สำหรับภาพรวมจะสอดคล้องกันแต่เมื่อดูในรายละเอียดมีประเด็นด้านการทำงานร่วมกันเป็นประเด็นที่มีความสอดคล้องกันส่วนประเด็นอื่นพนักงานทั้งสองธนาคารให้ความสำคัญแตกต่างกัน

ความผูกพันของพนักงานธนาคาร ABC จังหวัดระยอง จากการศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานธนาคาร ABC จังหวัดระยอง พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับ สำคัญมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ชนิภรณ์ สุขเรือง และวัชร ยี่สุนเทศ ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตมีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานธนาคารทีเอสโก้ (สำนักงานใหญ่) พบว่า ความผูกพันองค์การของพนักงานธนาคารทีเอสโก้ (สำนักงานใหญ่) โดยรวมอยู่ในระดับ สำคัญมาก (ชนิภรณ์ สุขเรือง และวัชร ยี่สุนเทศ, 2562) ความคิดเห็นพนักงานธนาคาร ABC จังหวัดระยอง มีความคิดเห็นในประเด็นด้านความปรารถนาที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์การ อยู่ในระดับมากเหมือนกับพนักงานของพนักงานธนาคารทีเอสโก้ (สำนักงานใหญ่) แสดงว่าพนักงานมีความผูกพันกับธนาคารของแต่ละธนาคารในระดับเดียวกันถึงแม้จะเป็นธนาคารที่ต่างกันและเวลาที่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานธนาคาร ABC จังหวัดระยอง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล จากการศึกษา พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคล ด้านเพศ และด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคาร ABC จังหวัดระยอง ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิภรณ์ สุขเรือง และวัชร ยี่สุนเทศ ศึกษาเรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตมีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานธนาคารทีเอสโก้ (สำนักงานใหญ่) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศและระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน (ชนิภรณ์ สุขเรือง และวัชร ยี่สุนเทศ, 2562) ส่วนข้อมูลส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคาร ABC จังหวัดระยอง ที่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิภรณ์ สุขเรือง และวัชร ยี่สุนเทศ ที่ได้ศึกษาเรื่อง การวิจัยปัจจัยคุณภาพชีวิตมีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานธนาคารทีเอสโก้ (สำนักงานใหญ่) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน (ชนิภรณ์ สุขเรือง และวัชร ยี่สุนเทศ, 2562) ผลการวิจัยพบว่า ประเด็นด้านระยะเวลาในการทำงานกับธนาคาร ABC จังหวัดระยอง พนักงานที่ทำงานกับธนาคาร ABC ในจังหวัดระยองที่ต่างกันย่อมมีความผูกพันกับธนาคาร ABC จังหวัดระยองแตกต่างกัน เช่นเดียวกับพนักงานธนาคารทีเอสโก้ (สำนักงานใหญ่) ส่วนรายได้



เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานธนาคาร ABC จังหวัดระยองที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อธนาคาร ABC จังหวัดระยองแตกต่างกันด้วย

คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคาร ABC จังหวัดระยอง คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคาร ABC จังหวัดระยองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรพงษ์ อนันต์วรปัญญา ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตทุกด้านมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร (วัชรพงษ์ อนันต์วรปัญญา, 2563) จากการวิจัยพบว่า ประเด็นด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคาร ABC ต่างจากธนาคารอื่นเนื่องจากบริบทในการทำงานมีความแตกต่างกันดังนั้นประเด็นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันควรนำประเด็นด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ไปพิจารณาเพิ่มนำไปเป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันให้กับพนักงาน ABC จังหวัดระยอง

สรุปและข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคาร ABC จังหวัดระยอง เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม องค์กรควรให้ความสำคัญกับการพิจารณาค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม เพื่อส่งเสริมความพอใจและความสุขในการทำงานของพนักงาน ให้พนักงานมีความมั่นคงในชีวิต และสามารถจัดการค่าใช้จ่ายได้อย่างลงตัวในชีวิตประจำวัน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ควรจัดหาและดูแลอุปกรณ์เครื่องใช้เพื่อสนับสนุนการทำงานอย่างปลอดภัย ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกสะดวกสบายและมีความสุขในการทำงาน ด้านโอกาสและการพัฒนา ควรสนับสนุนให้พนักงานได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมศักยภาพและส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงาน ความสามารถด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ควรมอบโอกาสให้พนักงานได้แสดงความสามารถในงานที่ท้าทาย ส่งเสริมการเรียนรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ควรส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในทีม สนับสนุนการทำงานร่วมกันเพื่อสร้างสรรค์ความสำเร็จร่วมกันในหน่วยงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ผู้บริหารขององค์กรควรสนับสนุนให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการทำงานและการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับองค์กร โดยเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีและเท่าเทียม ส่งเสริมสร้างบรรยากาศที่เคารพในความคิดและทัศนคติของทุกคนเพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าไปด้วยกัน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ผู้บริหารขององค์กรควรส่งเสริมและจัดสรรเวลาการทำงานที่เหมาะสมเพื่อให้พนักงานรักษาสมดุลระหว่างการงานและชีวิตส่วนตัว มีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอและสามารถใช้เวลากับครอบครัวและสังคมได้อย่างมีคุณภาพ การทำงานในลักษณะนี้จะช่วยให้พนักงานมีความสุขและปลั่งใจในการทำงานมากขึ้น องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

ธนาคาร ABC ในการดำเนินธุรกิจควรคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม การบูรณาการทางสังคม การทำงานร่วมกันประชาธิปไตยในธนาคาร และการพิจารณาค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมกับพนักงานของธนาคาร ABC

เอกสารอ้างอิง

- กวิตา บำรุงธรรม. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัทบุรพาเรืองกิจ. ใน รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กัลยา โฉมพลกรัง และเสาวลักษณ์ จิตน้อม. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในงาน ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 16(2), 31-32.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนิภรณ์ สุขเรือง และวัชร ยี่สุนเทศ. (2562). ปัจจัยคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นขององค์กรของพนักงานธนาคารทีเอสโก้ (สำนักงานใหญ่). วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล, 5(2), 41-55.
- ทาริกา สระทองคำ และคณะ. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 6(3), 60-71.
- นิตยา ทวีศักดิ์วิชิตชัย และสิทธิชัย ฝรั่งทอง. (2566). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานคร. SOUTHEAST BANGKOK JOURNAL (HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES), 9(2), 79-91.
- วัชรพงษ์ อนันต์วรปัญญา. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 17(2), 244-253.
- Cronbach, L. (1984). Essential of Psychology and Education. New York: Mc-Graw Hill.
- Steers, R. M. (1977). The origins and consequences of organizational commitment. Administrative Science Quarterly, 22(1), 46-56.
- Walton, R. E. (1974). Improving the Quality of Work Life. Harvard Business review, 4(7), 12-14.
- Yamane, T. (1973). Statistics: An Introductory Analysis. (3rd ed.). New York: Harper and Row.