คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี

QUALITY OF WORK LIFE TOWARD ORGANIZATION COMMITMENT OF INDUSTRIAL ELECTRONICS EMPLOYEES AT NAVANAKORN INDUSTRIAL ESTATE PATHUM THANI

ธนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร

หัวหน้าภาควิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

E-mail : thanasit.ph@spu.ac.th

บทคัดย่อ

การบริหารองค์การได้ตามเป้าหมายตามที่ตั้งไว้นั้น ต้องมีองค์ประกอบอย่างน้อย 4 ประการ คือ คน เงิน วัตถุ และการจัดการ ซึ่ง คน ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด ผู้บริหารควรต้องกระตุ้นให้พนักงานทุกคนทำงานอย่างดีที่สุด เพื่อดึงความสามารถที่มีอยู่ภายในของแต่ละบุคคลออกมาใช้ในการพัฒนาองค์การ ดังนั้นหลักการที่องค์การจะนำเข้ามาใช้ ในการบริหารคน คือ ทำให้คนที่อยู่ในองค์การนั้น มีความสุข มีความภาคภูมิใจในการทำงานร่วมกับองค์การ วิธีการต่างๆที่นำมาใช้ คือการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพราะเชื่อว่าถ้าบุคคลมีคุณภาพชีวิตการทำงานแล้วความผูกพันต่อองค์การก็จะเกิดขึ้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การเพียงใด และปัจจัยใดมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งผลที่ได้จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การในอนาคต

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 398 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1) พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ไม่พบว่ามีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุงาน และ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน พบว่ามีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี

ABSTRACT

There are at least four significant elements. The factors mention earlier mainly consist of man, money, material and management. Man is the most important issue and apparently influences on organizational success. Therefore, motivating employee in order to gaining their better performance is the significant role that managers must play by adopting useful principle of managerial people. The methodology in quality of work life which could raise good relationship and loyalty in employee's mind . It believes that if quality of work life running to the organization its make employee will commit to organization. This research study is interested in the quality of work life impact to the organizational commitment. And which factors are affected to the employee's relation to organization in order to generate the beneficial solutions for the further organizational development.

The Objective of this research were as followed : 1) To study the level of quality of work life ,organizational commitment 2) To compare the organizational commitment among employees factors are different. 3) To study the relations between quality of work life and organizational commitment of employees. The sample were used 398 employees. Data were collected by questionnaires. The data were analyzed by application program computer. Statistics use were : percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient.

The results of this research indicated that 1)The level of quality of work life and organizational commitment of employees were moderate. 2) The difference of sex, age and marital status had no different in the whole organizational commitment. On the other hand, the different of working duration and educational background had different in the whole organizational commitment. 3) The relation between quality of work life and organizational commitment was positively at the level of significant.

KEYWORDS : Quality of work life, Organizational commitment, Industrial electronics employees, Navanakorn Industrial Estate Pathum Thani

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารองค์การให้เจริญรุ่งเรืองได้ตามเป้าหมายตามที่ตั้งไว้นั้น ต้องมีองค์ประกอบอย่างน้อย 4 ประการ คือ คน เงิน วัตถุ และการจัดการ ซึ่ง คน ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดดังนั้นในองค์การทุกแห่งจึงพยายามรักษาบุคคลกรที่มีคุณภาพไว้ให้นานที่สุด และนำศักยภาพของบุคคลกรมาใช้ในการพัฒนาองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้า และทำอย่างไรที่จะทำให้คนที่อยู่ในองค์การนั้น มีความสุข มีความภาคภูมิที่จะทำงานร่วมกับองค์การ วิธีการต่างๆที่นำมาใช้ เช่น การพยายามให้ผลตอบแทนการทำงานของคนตามความต้องการของเขา และต้องประสานความต้องการของคนทำงานให้เข้ากับความต้องการขององค์การ (พวงเพชร, 2537:1) ตลอดจน

การสร้างบรรยากาศของความพอใจ เพื่อให้บุคคลรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการพัฒนาและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ รวมถึงการให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพราะเชื่อว่าบุคคลการที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมมีประสิทธิภาพของงาน (สุพิณดา, 2545: 1)

Greeberg and Baron (1995: 647) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานก่อให้เกิดประโยชน์ที่ดี 3 ด้าน ได้แก่ ผลโดยตรงในการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์การลดอัตราการเปลี่ยนงาน ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น และเพิ่มประสิทธิผลขององค์การ เช่น ผลกำไร การบรรลุเป้าหมายขององค์การ ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในการทำงาน จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญประการหนึ่ง

ทั้งนี้จะเห็นว่าการรักษาบุคคลกรที่มีศักยภาพให้คงอยู่กับองค์การให้นานที่สุดขึ้นอยู่กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลและความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การเพียงใด และปัจจัยใดมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การได้ ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปรับปรุงองค์การ

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาถึงเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

3. คำถามการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานมีผลต่อความผูกพันของพนักงานหรือไม่
2. ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเป็นไปในเชิงบวกหรือลบ

4. สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน
   1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน
   1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน
   1.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน
   1.4 พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน
   1.5 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

5. ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ ของกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี

6. ทฤษฎีที่รองรับหรือกรอบความคิดทางทฤษฎี

ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย

แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1978: 12) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สถานภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์การที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1978: 12-16) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตในแนวความเป็นบุคคล (Humanisitic) และสภาพแวดล้อมของตัวบุคคลหรือสังคมเรื่องสังคมขององค์การ ที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จผลผลิตของงานและการเติบโตของภาวะเศรษฐกิจที่ตอบสนองความต้องการและความหรารถนาของบุคคลในการทำงาน และกำหนดว่าบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีข้อบ่งชี้ต่างๆ ใน 8 ด้าน เป็นเกณฑ์ตัวสิน ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation)ค่าตอบแทนเป็นสิ่งหนึ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจ และมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่รอด บุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหมายในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว บุคคลยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน

2. สถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพและปลอดภัย ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Opportunity for continued Growth and Security) หมายถึงงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน

4. การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (Opportunity for Developing and Using Human Capacity) ในการทำงานนี้เป็นการให้ความสำเร็จเกี่ยวกับการศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคลเป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่

มีความเชื่อมั่นในตนเองและเมื่อมีปัญหาก็จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมพึงกระทำเป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration) การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์การ ธรรมชาติความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน

6. สิทธิของพนักงาน (Employee Rights) หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่/พนักงานได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกันหรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัว เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (Work and Total Life Space) คือ การที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสมและมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเองครอบครัว และกิจกรรมอื่น

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance of Work life) คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่า องค์การของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการรณรงค์ด้านการเมือง และอื่น ๆ

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

นฤดล (2541) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปานกลาง ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ส่วนเพศ อายุ สถานภาพของสมรส จำนวนบุตรและการมีรายได้พิเศษ ไม่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน

สรวงสรรค์ (2541) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของช่วงการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ช่างไฟฟ้าฝ่ายบำรุงรักษาและฝ่ายเดินเครื่อง จำนวน 225 คน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ลักษณะส่วนบุคคลที่สัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีอำนาจทำนายระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด คือ ระดับตำแหน่งระยะเวลาในการทำงานและประสบการณ์การทำงาน

แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

การพัฒนาองค์การนั้นควรจะต้องสร้างให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ เพราะผลที่จะได้รับกลับมา คือ พนักงานจะเต็มใจและพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อการทำงานให้สำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

Steers (1977: 46) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า ความรู้สึกของพนักงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์การคนอื่นและเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อ

ปฏิบัติงานขององค์การ

Streers (1977: 121-122)ได้กล่าวถึงปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์การโดยเสนอองค์ประกอบ 3 ข้อ ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน รวมไปถึงระยะเวลาในการทำงานในองค์การ และลักษณะความต้องการของพนักงาน เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Need for Achievement) เป็นต้น

2. ลักษณะของงานซึ่งเป็นงานที่พนักงานรับผิดชอบอยู่ เช่น ผลป้อนกลับของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงานและโอกาสในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เป็นต้น

3. ประสบการณ์การทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลได้รับและเรียนรู้ เมื่อเข้าไปทำงานในองค์การ เช่น ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์การ ความน่าเชื่อถือขององค์การ และทัศนคติของกลุ่มที่มีต่อองค์การเป็นต้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

ภัทรา (2542: 103-104) ได้ศึกษาในเรื่องการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทไดกิ้น อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 329 คน พบว่า พนักงานที่มีอายุมาก อายุงานมาก และสมรสแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย อายุงานน้อย และโสด และยังพบว่า พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริงและคาดหวังสูงจะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริงและคาดหวังต่ำ พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริงและที่คาดหวังต่างกันน้อยจะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เห็นจริงและคาดหวังต่อกันมาก

วรนุช (2543: 144) ได้ศึกษาในเรื่องบรรยากาศองค์การและความผูกพันองค์การ ของพนักงานบริษัทนิปปอนเพนต์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 166 คน ไม่พบว่าพนักงานมีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพทางการสมรส อัตราเงินเดือน และหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน ยกเว้นระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

8. ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ของกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี จำนวน 23 บริษัท กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ จำนวน 398 คน และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

9. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นจากแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบบสอบถาม 3 ส่วนด้วยกัน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน และระดับการศึกษา จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีของ Richard E. Walton และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องใช้มาตราส่วนประมาณค่าของ Likertซึ่งลักษณะของข้อคำถามประกอบด้วยข้อความที่เป็นเชิงบวกและเชิงลบให้ตอบในลักษณะประเมินค่า 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบสอบถามนี้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีของ Steers และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ใช้มาตราส่วนประมาณค่าของ Likert ซึ่งลักษณะของข้อคำถามประกอบด้วยข้อความที่เป็นเชิงบวกและเชิงลบให้ตอบในลักษณะประเมินค่า 5 ระดับ

การรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 398 ชุดโดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังฝ่ายบุคคลในแต่ละบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี โดยทำการติดต่อล่วงหน้าทางโทรศัพท์ไว้ก่อน และหลังจากพนักงานตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ให้ฝ่ายบุคคลแต่ละบริษัทส่งกลับมายังผู้วิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analytical Statistics) นำมาใช้บรรยายลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวมรวมมาจากกลุ่มประชากรที่นำมาศึกษา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential Analysis Statistics) ใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเลขคณิตด้วยสถิติ t-Test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) และ สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน

10. ผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้มีจำนวน 398 คน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 57.8 มีอายุระหว่าง 25 - 30 ปี จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 46.2 มีสถานภาพสมรส โสด จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 55.3 มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 57.8 และมีการศึกษาระดับม.6 หรือ ปวช. จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 35.9

<u>ผลการทดสอบสมมติฐาน</u>

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยต่าง ซึ่งมีด้วยกันทั้งหมด 3 สมมติฐาน พบว่า

<u>สมมติฐานที่ 1</u> พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน แบ่งเป็นสมมติฐานย่อย 5 ประการ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 ตัวแปรอิสระเรื่องเพศ พบว่า ไม่เป็นตามสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1.2 ตัวแปรอิสระเรื่องมีอายุ พบว่า ไม่เป็นตามสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1.3 ตัวแปรอิสระเรื่องสถานภาพสมรส พบว่า ไม่เป็นตามสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1.4 ตัวแปรอิสระเรื่องอายุงาน พบว่า เป็นตามสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1.5 ตัวแปรอิสระเรื่องระดับการศึกษา พบว่า เป็นตามสมมติฐานการวิจัย

<u>สมมติฐานที่ 2</u> คุณภาพชีวิต ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า โดยภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานทางการวิจัย

สมมติฐานทางการวิจัย	เป็นไปตาม สมมติฐานการวิจัย	ไม่เป็นไปตาม สมมติฐานการวิจัย
<u>สมมติฐานที่ 1</u> พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน		
- เพศ		✓
- ระดับอายุ		✓
- ระดับสถานภาพ		✓
- ระดับอายุงาน	✓	
- ระดับการศึกษา	✓	
<u>สมมติฐานที่ 2</u> คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ	✓	

11. การอภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในองค์การต่อความผูกพันองค์การของพนักงาน ผู้วิจัยขอนำเสนอการอภิปรายเกี่ยวกับผลการวิจัย ดังนี้

เพศ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมเปรียบเทียบกับเพศพบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานทั้งเพศหญิงและเพศชายอย่างมีความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์การเหมือนกัน เพราะมีสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้เหมือนกัน ทำให้พนักงานมีความมุ่งมั่นในการใช้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาริสา (2546) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ ในเขตนิคมอุตสาหกรมภาคเหนือ พบว่าไม่มีความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานทั้งเป็นเพศชายและเพศหญิง

อายุ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุของพนักงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม เปรียบเทียบกับอายุของพนักงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องด้วยว่าพนักงานเหล่านี้ได้ร่วมงานกับองค์การมาระยะหนึ่ง ได้ทราบถึงแนวทางการปฏิบัติงานขององค์การ นโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์การที่จะนำไปสู่การประสบความสำเร็จในการทำงานจึงสามารถทุ่มเทความสามารถให้กับองค์การได้อย่างเต็มที่เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์การอย่างสูง ดังนั้น พนักงานไม่เกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายกับการทำงาน จึงทำงานอยู่กับองค์การต่อไปในระยะยาว พนักงานจึงให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสรี (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตเลนส์สายตาในประเทศไทย พบว่าไม่มีความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน

สถานภาพสมรส ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า สถานภาพสมรสของพนักงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม เปรียบเทียบกับสถานภาพสมรสของพนักงานพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน กล่าวคือ พนักงานที่มีครอบครัวแล้วมีความต้องการ ความมั่นคงในอาชีพและไม่ต้องการให้องค์การต้องสลายลง เพราะจะทำให้ตนเองและครอบครัวขาดรายได้จุนเจือ นอกจากนี้จากสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันยิ่งทำให้คนที่แต่งงานแล้ว หรืออาจมีบุตรหรือมีภาระที่ต้องการอุปการะผู้อื่นแสดงพฤติกรรมที่ผูกพันต่อองค์การสูงขึ้น ส่วนคนที่ยังไม่ได้สมรส ก็มีความต้องการที่จะฝึกฝนความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน และเมื่อมีผลงานและได้รับการยอมรับจากองค์การ ก็ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเองและทุ่มเทให้กับองค์การ จากการวิจัยจึงไม่พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

อายุงาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุงานของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อวิเคราะห์ความผูกพันของพนักงานโดยรวม พนักงานที่อายุงานมากมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Mowday และ Lyman (1982) ได้กล่าวว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การมีผลทางบวกต่อความผูกพันองค์การ กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานกว่า และ มีค่านิยมในงานมากกว่า จะผูกพันต่อองค์การมากกว่า

ระดับการศึกษา ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อวิเคราะห์ความผูกพันของพนักงานโดยรวม พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงมักมีความผูกพันต่อองค์การน้อย เพราะมีความคาดหวังต่อสิ่งที่ได้รับจากองค์การค่อนข้างสูง และเมื่อไม่เป็นไปตามที่ตนเองคาดหวังไว้ก็เกิดความผิดหวัง ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสรายุทธ (2541) ซึ่งได้ศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลม ผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งหมายความว่า ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูง ความผูกพันต่อองค์การก็จะสูงด้วย เนื่องจากระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ถ้าอยู่ในระดับที่สูงพนักงานก็จะรู้สึกมีความผูกพันต่อองค์การสูงตามไปด้วย ทำให้พนักงานไม่ต้องการเปลี่ยนย้ายงานหรือลาออกซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทิพวรรณ (2542) และผลงานวิจัยของ นันทภัทร (2550) พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตทั้ง 8 ด้าน ส่งผลและสนับสนุนให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การและความสำเร็จขององค์การ

12. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลการวิจัยที่ได้มามีความหลากหลาย จึงมีข้อเสนอแนะสำหรับผลที่ได้จากการวิจัย เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้นดังนี้

1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม องค์การควรนำระบบการจ่ายค่าตอบแทนตามความสามารถมาใช้ (Pay for Performance) เพื่อให้สอดคล้องกับความสามารถของพนักงาน ซึ่งต้องใช้แบบประเมินผลที่มีตัวชี้วัดอย่างชัดเจน Key Performance Indicators (KPI) และแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบ เพื่อพนักงานจะรับรู้ถึงค่างานและค่าเงินของงาน ซึ่งจะเป็นการปิดกั้น มิให้เกิดอคติต่องานอันจะส่งผลต่อระดับของความผูกพันต่อองค์การ

2. ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ : การตรวจสุขภาพประจำปีของบริษัทนั้น บริษัทควรคำนึงถึงการดำเนินโครงการต่อเนื่องจากการตรวจสุขภาพแล้ว เช่น การจัดสถานที่ที่สำหรับออกกำลังกาย เพื่อเสริมสร้างสุขภาพที่ดีแก่พนักงาน การจัดรายการตรวจสุขภาพที่สอดคล้องกับเพศและวัย รวมถึงการจัดโครงการรณรงค์สถานที่ทำงานปลอดสารพิษต่างๆ โดยส่งเสริมการงดสูบบุหรี่ในสถานที่ทำงาน

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน : บริษัทควรใช้วิธีการสื่อสารในทั้งทางตรงและทางอ้อมให้พนักงานทราบถึงการเจริญเติบโตในสายอาชีพ (Career Development) เพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นใจในการที่จะรวมงานกับองค์การ รวมทั้งทำรูปแบบการทำงานที่ให้พนักงานรู้สึกว่ามีความท้าทายและได้ทดลองปฏิบัติงานในหน้าที่อื่นโดยใช้วิธีการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)

4. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง : ในหน่วยงานต่าง ๆ ของบริษัทควรกำหนดรูปแบบให้แต่ละหน่วยงานมีการประชุมหน่วยงานอย่างน้อยเดือนละครั้ง เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานในระดับต่างๆ ได้ร่วมแสดงความคิดเห็น พร้อมทั้งรายงานปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานแต่ละคนได้มีโอกาสทบทวนตนเองและเสนอปัญหาให้กับผู้บริหารได้ทราบและแก้ไข ในทางกลับกันผู้บริหารก็จะสามารถจัดโครงการฝึกอบรมต่างๆ เพื่อให้พนักงานได้พัฒนาความรู้และนำความรู้ที่ได้มาช่วยแก้ปัญหาของตนได้อีกทางหนึ่ง

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน : องค์การควรจะส่งเสริมการทำกิจกรรมร่วมกันของพนักงานให้มากขึ้น เพื่อให้พนักงานในองค์การมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน เป็นทีมเดียวกัน กิจกรรมดังกล่าว

อาจแสดงออกในรูปของการทำกลุ่มสัมพันธ์ในต่างจังหวัด เพื่อหล่อหลอมให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นครอบครัวเดียวกัน การทำงานควรเป็นรูปแบบเป็นทีมมากกว่างานบุคคล

6. ด้านสิทธิของพนักงาน : องค์การควรส่งเสริมให้พนักงานเข้าใจถึงสิทธิส่วนบุคคลโดยเน้นเป็นเรื่องสำคัญถ้าฝ่าฝืนอาจถูกลงโทษ โดยอาจจัดทำในรูปของประมวลจริยธรรมขององค์การ เพื่อให้พนักงานทุกคนรู้สึกถึงการได้รับสิทธิส่วนบุคคลขององค์การนี้

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น : องค์การควรให้ความสำคัญกับพนักงานโดยให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและประเมินผลการทำงานจากผลงาน ไม่ควรนำเรื่องการลาและหยุดงานเป็นประเด็นสำคัญและควรหลีกเลี่ยงที่จะให้พนักงานต้องทำงานล่วงเวลา เพราะเวลาดังกล่าวถือเป็นเวลาส่วนตัวของพนักงาน

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม : องค์การที่จะจัดกิจกรรมต่างๆ ที่มีลักษณะเป็นประโยชน์ต่อสังคมทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยสอดแทรกกิจกรรมต่างๆ ให้กับพนักงาน เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความภูมิใจที่ได้ร่วมงานกับองค์การนี้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. อาจศึกษาถึงตัวแปรอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีผลกระทบกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานได้มากขึ้น ได้แก่ ทัศนคติ บรรยากาศองค์การ พฤติกรรมการทำงาน ภาวะผู้นำขององค์การ ความเชื่ออำนาจในตนเอง การบริหารความขัดแย้ง เป็นต้น

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มประชากรที่มีตำแหน่งการทำงานที่แตกต่างจากกลุ่มประชากรที่ทำการศึกษา เช่น พนักงานระดับบริหาร เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบว่าสอดคล้องหรือแตกต่างกันอย่างไร

3. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรจะทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานในกลุ่มธุรกิจต่างๆ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาเปรียบเทียบว่าสอดคล้องหรือแตกต่างกันอย่างไรระหว่างธุรกิจแต่ละประเภท

13. รายการอ้างอิง

ทิพวรรณ ศิริคูณ, 2542. **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณี บรรษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นนทภัทร อักษรดิษฐ์, 2550. **การสนับสนุนขององค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ : ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานอุตสาหกรรมผลิตยางรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, จิตวิทยาอุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.

พวงเพชร วัชรอยู่, 2537. **แรงจูงใจในการทำงาน.** กรุงเทพมหานคร. สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

มาริสา ทรงพร, 2546. **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงานอุตสาหกรรมอัญมณี และเครื่องประดับ ในเขตอุตสาหกรรมภาคเหนือ**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง.

วรนุช ทองไพบูลย์, 2543. **บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุพิณดา ศิวานนท์, 2545. **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็คทรอนิกส์.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เสรี สัจจะธีระกูล, 2550. **คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท จิตวิทยาอุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนลีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

สรายุทธ ปฏิมากร, 2541. **ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงงานผลิตน้ำอัดลม.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท จิตวิทยาอุตสาหกรรม,มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Greeberg,J. and R.B. Baron, 1995. **Behavior in Organization.** 5th ed. New Jersey : Prentice- Hall.

Mowday, R.T., L.W.Porter and R.M.Steerr, 1982. **Employee-Organization Linkages: The Psychology Commitment, Absenteeism and Turnover.** New York: Academic Press.

Steer, R.M, 1977**. Organizational Effectiveness: A Behavioral View.** Satana, Monica,California: Goodyear Publishing Company.

Walton, R.E, 1978. "Quality of Worklife: What is It?." **Sloan Management Review.** 15(Fall 1973): 11-12.