

อิทธิพลการพยากรณ์ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ของกลุ่มพนักงานที่ส่งผลการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา พนักงานในองค์กรผู้ผลิตเครื่องดื่มแอลกอฮอล์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

THE INFLUENT FACTORS OF QUALITY OF WORK LIFE WORK VALUES AND EMPLOYEE ENGAGEMENT OF EMPLOYEE GROUP PREDICTING WORK PERFORMANCE: A CASE STUDY OF ALCOHOLIC BEVERAGE PRODUCER PUBLIC CO.,LTD IN BANGKOK METROPOLITAN

ทิวา เทียนเบ็ญจะ

TIWA THIANBENJA

หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

VAHOT_MAN@HOTMAIL.COM

บทคัดย่อ

อิทธิพลการพยากรณ์ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ของกลุ่มพนักงานที่ส่งผลการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา พนักงานในองค์กรผู้ผลิตเครื่องดื่มแอลกอฮอล์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ค่านิยมในการทำงาน และ ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง รวมถึงมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ค่านิยมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงานในองค์กรปัจจุบัน และระดับตำแหน่งที่ต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน และด้านอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงานในองค์กรปัจจุบัน ระดับตำแหน่งที่ต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อค่านิยมในการทำงานแตกต่างกัน รวมถึงปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงานในองค์กรปัจจุบัน และระดับตำแหน่งที่ต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน และยังพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน ของพนักงาน โดยรวม และ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกกลั่นแกล้งและปลอดภัย ด้านลักษณะงานมีส่วน ส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน และด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายหรือกระบวนการ ยุติธรรม มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวม รวมถึงค่านิยมในการทำงาน โดยรวม มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวม และค่านิยมภายในในการทำงาน มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวม และ ความผูกพันในการทำงาน โดยรวม มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวม และจากการทดสอบความผูกพันในการทำงานด้านความต่อเนื่องมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวม

ABSTRACT

The study has found that employees have a comment on the quality of working life. Values of work and organizational commitment of employees included in the medium. Including a performance at a high level. A comparison of the individual employee in the organization of the production of alcoholic beverages. In Bangkok. Quality of work life. Values in the workplace. And organizational commitment. Found that personal factors such as gender, age, marital status, education level. Average income per month. Employment in the organization. And the different results. Quality of life in a different age and educational level. Average income per month. Employment in the organization. The influence of different positions. Values for the difference. Includes factors such as gender, age, marital status, personal income per month. Employment in the organization. And the different results. Organizational commitment of employees differently. To test that affecting. Quality of work life overall. Influencing the performance of employees and the quality of working life and the environment is safe. The performance characteristics contribute to the integration of the social worker. And the nature of work is based on the law or justice. Influencing the performance of the overall staff. The overall value of work. Influence the performance of the overall staff. And values within the work. Influence the performance of the overall staff. And commitment to work as a whole. Influence the performance of the overall staff. And test your commitment to continuity in the work affect the performance of the overall staff.

บทนำ

จากภาวะปัจจุบันที่มีการแข่งขันอย่างรุนแรงในเชิงธุรกิจ ปัญหาอย่างหนึ่งที่ต้องครุ่นคิดเครื่องคิดม แอลกอฮอล์นั้นกำลังเผชิญกับปัญหาในการทำงาน ด้วยบุคลากรรุ่นใหม่ ๆ หรือช่วงอายุน้อย ๆ ไม่สามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่มีอายุสูงกว่าหรือช่วงอายุที่แตกต่างกันได้ อาจเป็นเพราะความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ทำให้การบริหารจัดการจะต้องปรับเปลี่ยนไปตามสภาพแวดล้อมด้วย และสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้คือความเด่นชัดของบุคลากรในองค์กรทางด้านอายุ (Age) หรือ (Generation) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 รุ่น ได้แก่ Baby Boomers (คนที่เกิดระหว่างค.ศ. 1946-1964) Generation X (คนที่เกิดระหว่างค.ศ. 1965-1980) Generation Y (คนที่เกิดหลังค.ศ. 1980) (รัชฎา อติสนธิสกุล ,2548) โดยที่คนแต่ละช่วงอายุย่อมมีคุณลักษณะ ทักษะ ค่านิยม รูปแบบการใช้ชีวิตและการทำงาน ตลอดจนความต้องการที่แตกต่างกันดังนั้นจึงเป็นเรื่องยากที่จะบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองได้ทุกคน จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนมีการปรับเปลี่ยนองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความแตกต่างจากคู่แข่ง จากความแตกต่างนี้เองทำให้สะท้อนถึงค่านิยมในงาน (work values) เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในงาน เนื่องจากค่านิยมในงานเป็นความเชื่อของบุคคลที่เกี่ยวกับผลลัพธ์ที่คาดหวังว่าจะได้

จากงานและเป็นสิ่งที่บุคคลคิดหรือเห็นว่าควรประพฤติปฏิบัติในการทำงาน (George & Jones, 1999) ไม่ว่าจะเป็นความสามารถในการดำรงชีวิตได้อย่างสะดวกสบาย มีความปลอดภัยในครอบครัว และมีความสำเร็จในชีวิต ฯลฯ ซึ่งไม่ว่าบุคคลจะมีค่านิยม หรือมีความคิด ความเชื่อในเชิงบวกหรือเชิงลบ จะสะท้อนออกมาในลักษณะของพฤติกรรมการทำงาน เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นจะส่งผลซึ่งความสุขและความพอใจในการทำงานของบุคลากร และบุคลากรจะมีความรู้สึกรู้ว่างานที่ทำมีความสำคัญและมีคุณค่าก็จะเกิดความผูกพันกับงานและองค์กร เกิดแรงจูงใจ กับการทำงาน (Smith, 1981) จากนั้นยังช่วยลดปัญหา หรือ อุบัติเหตุในงานด้วย ซึ่งทั้งหมดนี้ยังส่งเสริมให้ผลการปฏิบัติงานมีผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ (ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542) ผลการปฏิบัติงานจัดได้ว่ามีส่วนสำคัญที่ช่วยให้องค์กรเกิดการพัฒนาก้าวหน้าในอนาคต เนื่องจากผลการทำงานของบุคคลจะนำไปสู่การสร้างผลงานโดยรวมที่มีคุณภาพ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์และคุณค่าในด้านต่าง ๆ (ประยงค์ มีใจซื่อ, ม.ป.ป.)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อค่านิยมในการทำงานของพนักงาน
- 3) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงาน
- 4) เพื่อศึกษาปัจจัย คุณภาพชีวิตในการทำงาน ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ที่มีอิทธิพลในการพยากรณ์ ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

สมมติฐานการวิจัย

- สมมติฐาน 1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน
- สมมติฐาน 2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีผลต่อค่านิยมในการทำงานของพนักงาน แตกต่างกัน
- สมมติฐาน 3. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน แตกต่างกัน
- สมมติฐาน 4.คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลในการพยากรณ์ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
- สมมติฐาน 5.ค่านิยมในการทำงาน มีอิทธิพลในการพยากรณ์ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
- สมมติฐาน 6. ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลในการพยากรณ์ ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

แนวคิดทฤษฎี

แนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงาน ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ George and Jones (1996) ซึ่งเสนอแนวคิดค่านิยมในการทำงาน โดยแบ่งเป็น 2 ประเภท ประกอบด้วย ค่านิยมภายในได้แก่ งานที่น่าสนใจ งานที่ท้าทาย เรียนรู้สิ่งใหม่ สร้างคุณงามความดีที่สำคัญ พัฒนาตนเองเต็มศักยภาพ มีหน้าที่ความรับผิดชอบและความเป็นอิสระ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ส่วนค่านิยมภายนอก ได้แก่ เงินเดือนสูง ความมั่นคงปลอดภัยในงาน สวัสดิการดี มีสังคมกว้างขวางขึ้น มีการติดต่อในสังคม มีเวลาให้ครอบครัว และมีเวลาทำงานอดิเรก

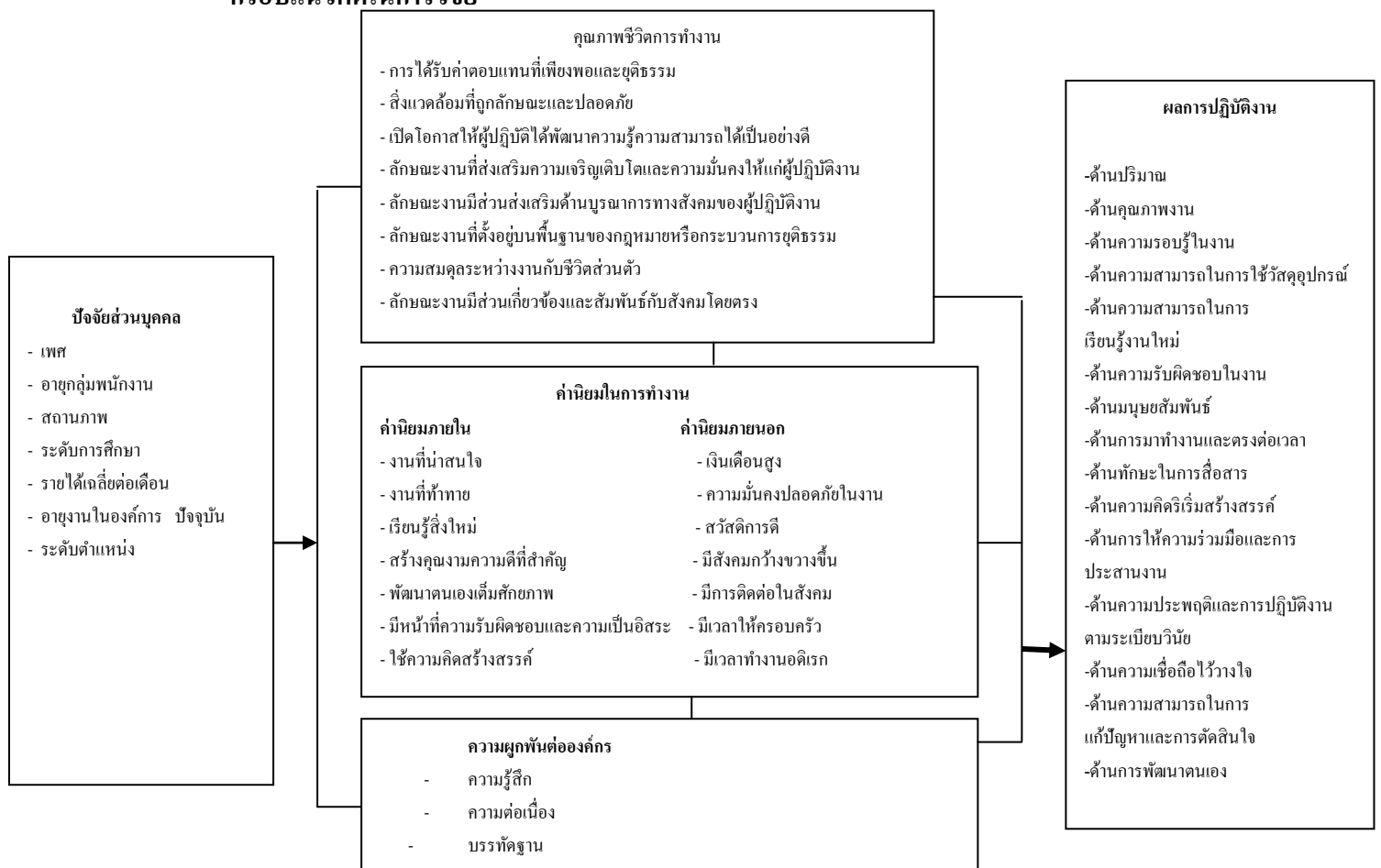
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Walton (1973) ซึ่ง เสนอแนวคิดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตไว้ 8 ด้านคือ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของ

ผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงาน ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Meyer & Allen (1990) ซึ่งเสนอลักษณะหรือองค์ประกอบของผู้ที่จะมีความผูกพันต่อองค์กร โดยผู้ที่จะคงอยู่กับองค์กรจะมีเหตุผล 3 ลักษณะคือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรู้สึก ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

แนวคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของการทำงาน องค์กร ผู้บริหารสามารถทราบระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้จากผลการประเมิน เรียกว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัทมกร (อ้างถึงใน พิจิตรา ใช้ออกปัญญา, 2551: 41) ซึ่งเสนอหลักเกณฑ์ที่จะใช้โดยวัดจาก ด้านปริมาณ ด้านคุณภาพงาน ด้านความรู้ในงาน ด้านความสามารถในการใช้วัสดุอุปกรณ์ ด้านความสามารถในการเรียนรู้งานใหม่ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการมาทำงานและตรงต่อเวลา ด้านทักษะในการสื่อสาร ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการให้ความร่วมมือและการประสานงาน ด้านความประพฤติและการปฏิบัติงานตามระเบียบวินัย ด้านความเชื่อถือไว้วางใจ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ด้านการพัฒนาตนเอง

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม(Questionnaire) แบ่งออกเป็น 5 ส่วน เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม, แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน, แบบสอบถามเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงาน, แบบสอบถามเกี่ยวกับคำถามความคิดเห็นเรื่องความผูกพันต่อองค์กร,แบบสอบถามเกี่ยวกับคำถามความคิดเห็นเรื่องผลการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การออกแบบ แบบสอบถามนี้ได้สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม โดยได้รับการตรวจสอบความเที่ยงตรง และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยการให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินแบบสอบถาม และทำการทดลองใช้ (Try Out) โดยใช้สถิติวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) และนำแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ไปทดสอบความเชื่อมั่นแล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธี Cornbach เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม การทดสอบครั้งนี้ มีค่า Alpha = 0.85 หมายถึงค่าความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์สูง และนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมอบให้กับฝ่ายบุคคล ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลตามกลุ่มตัวอย่าง Generation ด้วยตนเอง ซึ่งได้เก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนครบตามจำนวนที่กำหนด คือ 277 ชุด

การวิจัยครั้งนี้ ประชากรจำนวนทั้งสิ้น 985 คน กำหนดประชากรขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 277 คน ตามสูตรของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงใน ธีระวุฒิ เอกะกุล, 2543) การแบ่งกลุ่มตัวอย่างนั้นเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) คือ การสุ่มตัวอย่างชนิดที่แบ่งกลุ่มประชากร

ตารางแสดง การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ตาม Generation

ตารางแสดง การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ตาม Generation ของพนักงาน		
Generation	ประชากร 958 คน	การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง 277 คน
Baby Boomer Generation (อายุ48-66 ปี)	248 คน	72 คน
Generation X (อายุ36-47 ปี)	330 คน	95 คน
Generation Y (อายุ18-35 ปี)	380 คน	110 คน
รวมทั้งหมด	958 คน	277 คน

สถิติการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับ

- ใช้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ อายุงานทำงานปัจจุบัน สถานภาพ ระดับตำแหน่งของพนักงานกลุ่มตัวอย่าง เพื่อคำนวณการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
- ใช้ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และการวัดการกระจายด้วยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.)

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อใช้วิเคราะห์ความแตกต่างด้าน

- ใช้ศึกษาปัจจัยด้าน เพศ สถานภาพและตำแหน่งงาน ที่มีผลคุณภาพชีวิตในการทำงาน ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ทดสอบความแตกต่างโดยใช้วิธีการทดสอบค่าที (T-test) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นอิสระต่อกันเพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานของตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล
- ใช้ศึกษาปัจจัยด้านอายุ การศึกษา สถานภาพ และอายุงานของพนักงานที่มีผลต่อระดับ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันของพนักงานและผลปฏิบัติงาน ทดสอบความแตกต่างโดยใช้วิธีการทดสอบค่า (F-test : One Way ANOVA) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยมากกว่าสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันและเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีแบบ LSD (Least Significant Difference) 3. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์อำนาจในการพยากรณ์ของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตาม เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 4 สมมติฐานที่ 5 และสมมติฐานที่ 6 ใช้ในการทดสอบปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันพนักงาน ค่านิยมในการทำงานและความผูกพันของพนักงาน และทดสอบสมมติฐาน ความผูกพันในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประชากรจำนวนทั้งสิ้น 985 คน กำหนดประชากรขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 277 คน คิดเป็นร้อยละ 28.12 ของพนักงานทั้งหมดบริษัท โดยสามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์

1. ลักษณะของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 63.5 อายุระหว่าง 18 - 35 ปี หรือ กลุ่ม Generation Y คิดเป็นร้อยละ 39.7 มีสถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน คิดเป็นร้อยละ 54.9 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 73.6 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 57.4 มีอายุงานในองค์กรปัจจุบัน ระหว่าง 0 - 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.7 และส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับชั้นต้น / บริการ และ ระดับปฏิบัติการ (ระดับ 1-5) คิดเป็นร้อยละ 55.6

2. พนักงานในองค์กร มีระดับความคิดเห็น ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน, ค่านิยมในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

2.1 ความคิดเห็น ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.65$) รองลงมาคือด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคม และ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

2.2 ความคิดเห็น ต่อค่านิยมในการทำงาน ด้านค่านิยมภายใน ($\bar{X}=3.20$) รองลงมาคือ ด้านค่านิยมภายนอก ($\bar{X}=3.09$) โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

2.3 ความคิดเห็น ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความต่อเนื่อง ($\bar{X}=3.65$) ด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X}=3.34$) และด้านความรู้สึกโดยความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

2.4 ความคิดเห็นต่อผลการปฏิบัติงาน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.52$)

3. เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ค่านิยมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงานในองค์กรปัจจุบัน และระดับตำแหน่งที่ต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

3.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงานในองค์กรปัจจุบัน และระดับตำแหน่งที่ต่างกัน ส่งผลต่อค่านิยมในการทำงานแตกต่างกัน

3.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงานในองค์กรปัจจุบัน และระดับตำแหน่งที่ต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

4. คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวม และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณา

การทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน และด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม

5. ค่านิยมในการทำงานโดยรวม มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม และค่านิยมภายในในการทำงาน มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม

6. ความผูกพันในการทำงานโดยรวม มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม และความผูกพันในการทำงานด้านความต่อเนื่องมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม

อภิปรายผล

การอภิปรายผล สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานแตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงานในองค์กรปัจจุบัน และระดับตำแหน่งที่ต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน โดย ในการปฏิบัติงานในองค์กรที่ประกอบด้วยบุคลากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาที่ต่างกัน ส่วนแล้วค่านึงถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน ด้วยปัจจัยดังกล่าวเกี่ยวข้องกับวิถีภาวะในการคิดตัดสินใจ พื้นฐานความรู้ความสามารถ รวมถึง รายได้ อายุงาน และระดับตำแหน่ง ที่ทำให้ คุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน เพราะพนักงานที่อยู่ในกลุ่ม Baby Boomers, Generation X และ Generation Y ส่วนมีทัศนคติ รูปแบบการใช้ชีวิต และการทำงานที่ต่างกัน ไป สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973) ได้เสนอแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ เงินเดือน และผลประโยชน์ ที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ ก็จะส่งผลถึงคุณภาพการทำงานด้วยและใกล้เคียงกับ ผลการศึกษาของ ดำรงฤทธิ์ จันทมงคล (2550) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับอายุการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ พบว่าอายุการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกโดยตรงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและงานวิจัยของ กัทธา (2542) ศึกษาในเรื่องการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไดคีน อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุมาก อายุงานมากและสมรสแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย อายุงานน้อย และ โสด

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน ส่งผลต่อค่านิยมในการทำงาน ของพนักงานแตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงานในองค์กรปัจจุบัน และระดับตำแหน่งที่ต่างกันมีส่งผลต่อค่านิยมในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งพนักงานในองค์กรส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่ม Generation X และ Generation Y เป็นกลุ่มคนที่มีศักยภาพทางความคิดค่อนข้างสูง มีทัศนคติที่เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ และมีค่านิยมสูง เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม และเทคโนโลยี จึงสอดคล้องกับทฤษฎีของ George & Jones (1999) ที่กำหนดค่านิยมเป็นความเชื่อ โดยรวม ที่มีอิทธิพลสำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคล โดยค่านิยมในการทำงาน (Work Values) จึงเป็นความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่คาดหวังว่าจะได้จากงาน ที่เกี่ยวกับการดำรงชีวิต ความสะดวกสบาย ความปลอดภัย ความสำเร็จ การได้รับความยกย่อง ขอมรับนับถือ และ Super (1971), England (1975) และ Rokeach (1977) ได้เสนอแนวคิดที่ใกล้เคียงกันว่า ค่านิยมในการทำงาน คือความเชื่อหรือสิ่งที่บุคคลที่มีต่อการทำงานเป็นความรู้สึก ฟังพอใจ ที่เกิดจากสิ่งจูงใจต่าง ๆ ในการทำงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พัชรา เกาตระกูล (2544) ศึกษา ค่านิยมในการทำงานของพนักงานองค์การรัฐบาลและเอกชนใน

เชียงใหม่ พบว่า พนักงานที่ทำงานในองค์กรรัฐบาลและเอกชนมีค่านิยมในการทำงานแตกต่างกัน และค่านิยมในการทำงานด้านค่านิยมภายในแตกต่างกัน และพนักงานองค์กรรัฐบาลที่มีตัวแปรด้าน อายุทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ต่างกันมีค่านิยมในการทำงานด้านค่านิยมภายในแตกต่างกัน ($P < .05$) และพนักงานองค์กรเอกชนที่มีตำแหน่งงานและรายได้ต่างกันค่านิยมในการทำงานด้านค่านิยมภายในและภายนอกแตกต่างกัน

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานแตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงานในองค์กรปัจจุบัน และระดับตำแหน่งที่ต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน เพราะว่าพนักงานที่อยู่ในกลุ่ม Baby Boomers, Generation X และ Generation Y ต่างก็มีความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคล จึงส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรย่อมแตกต่างกันไป ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล และความผูกพันขององค์กร จึงแสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีอายุมาก มีความผูกพันกับองค์กรมากกว่าคนที่มีอายุน้อย เพราะคนอายุน้อยมีโอกาสที่จะเปลี่ยนงาน หรือเปลี่ยนองค์กรค่อนข้างสูง สอดคล้องกับแนวคิดของ M.E. Sheldon (1971 :143) ให้ความสำคัญความผูกพันต่อองค์กร คือ ทักษะของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับองค์กร เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลเป็นสิ่งที่เขาได้ลงทุนทำไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ กำลังกาย ตลอดจนระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ทั้งนี้เพราะระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรนานเท่าไร ก็ยิ่งจะผูกพันกับองค์กรมากขึ้น ละสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นภาพิณ โหมาศวิน (2545) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กรศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร) ด้านอายุของข้าราชการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรที่สอดคล้องกัน และใกล้เคียงกับ อรวรรณ วงศ์ศิริเดช (2544) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของบุคลากรธนาคารซีทีแบงก์ ประเทศไทย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในด้าน เพศ เงินเดือน และอายุงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยได้รับความเป็นธรรม ความยุติธรรมของค่าตอบแทน สวัสดิการ สามารถดำรงอยู่ในองค์กรด้วยความมั่นคงปลอดภัย ส่งเสริมให้พนักงานมีผลการทำงานที่สัมฤทธิ์ผล เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร งานมีคุณภาพที่ดีมี สามารถแสดงศักยภาพ จิตความสามารถได้อย่างเต็มที่ และเมื่อองค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น ย่อมส่งผลถึงผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่สามารถพัฒนาความรู้ทักษะในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงสอดคล้องกับ Hackman, Suttle and Lloyd (1977) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่สนองความผาสุกของผู้ปฏิบัติงาน การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดียังส่งผลต่อความเจริญด้านอื่น ๆ เช่น สภาพสังคมแวดล้อม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่าง ๆ และคุณภาพชีวิตในการทำงานจะนำไปสู่คุณภาพและปริมาณของผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น และสอดคล้องกับแนวคิด Bruce and Blackburn (1992) ให้ทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ โอกาสในการพัฒนาความสามารถ การทำงานในรูปแบบใหม่ๆ ที่มีความก้าวหน้าและความมั่นคง ได้การยอมรับทาง

5. ผลการทดสอบสมมติฐาน ค่านิยมในการทำงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ค่านิยมในการทำงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยที่ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรเป็น

สิ่งสำคัญ เพราะเมื่อพนักงานมีความรู้สึกในเชิงบวกต่อองค์กรย่อมส่งผลถึงประสิทธิผลในการทำงาน ที่เกี่ยวเนื่องกับ องค์กรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ และงานในองค์กรส่งเสริมให้พนักงาน มีความเจริญเติบโตและความมั่นคง ก่อให้เกิดความรู้สึก ทัศนคติ ความเชื่อ แนวคิด การปฏิบัติของพนักงาน ความพอใจในงาน จึงทำให้ค่านิยมในการทำงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ George & Jones (1999) กล่าวว่าค่านิยมเป็นความเชื่อ โดยรวม เกี่ยวกับเป้าหมายความปรารถนา เป็นความคาดหวังว่าจะได้จากงาน เช่น ดำรงชีวิตได้อย่างสะดวกสบายมีความปลอดภัยในครอบครัว มีความสำเร็จในชีวิต มีความเคารพนับถือในตนเอง และการได้รับการยอมรับนับถือ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Wollack (1971) กล่าวว่า เจตคติในการทำงาน เป็นค่านิยมอย่างหนึ่ง ซึ่งมีความหมายต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของตน ในการทำงานของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันออกไปตามค่านิยมของตนเอง และมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานด้วย รวมถึงสอดคล้องกับการศึกษาของ วริยา ขุนคำ (2554) ศึกษาเรื่อง ค่านิยมของพนักงานในเจนเนอเรชั่น Y X และ Baby boomer ค่าคุณค่าขององค์กร (EVP) ของพนักงานบริษัททูเม็กซ์ ผลการศึกษาพบว่า ในแต่ละเจนเนอเรชันมีค่านิยมที่แตกต่างกัน โดยที่อันดับหนึ่งของเจนเนอเรชัน Y คือค่าตอบแทนอื่นที่นอกเหนือจากเงินเดือน คือพึงพอใจในการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นค่าตอบแทนพิเศษตามผลการทำงานที่ถือเป็นการให้รางวัลที่คนในวัยนี้สามารถนำไปบริหารจัดการซื้อในสิ่งที่ตนพึงพอใจ ส่วนเจนเนอเรชัน X ให้ความสำคัญอันดับหนึ่งกับเรื่อง การทำงานที่เป็นอิสระ คือพึงพอใจกับงานที่มีความอิสระสูง จึงจะให้คนกลุ่มนี้สามารถอยู่ในองค์กร

6. ผลการทดสอบสมมติฐาน ความผูกพันในการทำงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ความผูกพันในการทำงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยเมื่อพนักงานมีทัศนคติในเชิงบวก มีค่านิยม ความเชื่อ ต่อองค์กร ย่อมส่งผลถึงการปฏิบัติงานของพนักงาน ทั้งนี้การกระทำของพนักงานที่เกิดจากความเต็มใจ ยินดี ทุ่มเทในการทำงานอย่างสุดความสามารถ มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน หากการปฏิบัติงานอยู่บนฐานความรับผิดชอบหรือภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ผลของการปฏิบัติสิ่งเหล่านั้นก็จะสะท้อนถึงคุณภาพของงานและตัวพนักงานด้วยเช่นกัน จึงสอดคล้องกับแนวคิดของ Eisenberger และ others (1990) (อ้างใน อาจารย์ นาคศุภรังสี, 2540 : 18) ได้ทำการศึกษาและพบว่า การที่พนักงานรู้สึกว่ระบบขององค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วม ทำให้พนักงานจงรักภักดีต่อองค์กรยิ่งขึ้น ทำให้เกิดความอดสาหะในงาน สร้างสรรค์เพื่อองค์กรรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของ (Allen & Meyer 1991:61-89) เสนอว่า ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรมักจะมององค์กรในทางบวก ซึ่งจะเกิดความรู้สึกที่ผูกพัน มีความต้องการและมีความตั้งใจที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัย อรุมา ศรีสว่าง (2544) โดยทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันบุคคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า ส่วนปัจจัยเชิงจิตที่มีผลสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั้นมี 3 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความเจริญเติบโตในตนเองและอาชีพ และใกล้เคียงกับการศึกษาของ และใกล้เคียงกับ Austin (อ้างถึงใน อรรถัญญา สุวรรณวิภ, 2541 : 21-22) ได้ศึกษาผู้บริหารระดับกลางในมหาวิทยาลัย โดยการสำรวจและการสัมภาษณ์ใน 3 ด้าน คือ ความผูกพันกับตำแหน่ง ความผูกพันกับหน่วยงาน และความผูกพันกับอาชีพที่เป็นอาจารย์ ผลการศึกษาพบว่า ร้อยละ 50 มีความผูกพันกับตำแหน่งเป็นอันดับแรก

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลอย่างมากต่อการปฏิบัติงาน เพราะทุกคนมีความต้องการที่อยากมีชีวิตที่มีความสุขสมบูรณ์ เมื่อบุคคลมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีแล้ว พวกเขาจะปฏิบัติงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ และจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญและควรพิจารณาการนำผลการวิจัยมาใช้ เช่น การให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ เปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ ควรมีการบริหารงานที่ยุติธรรม ส่งเสริมให้เกิดภาวะอิสระจากงาน เป็นต้น โดยเฉพาะกับกลุ่มพนักงาน Generation Y โดยเหล่านี้เป็นการกระตุ้นส่งเสริมให้พนักงานมีความต้องการและทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จมากขึ้น

2. ค่านิยมในการทำงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานหากองค์กรมีความต้องการให้พนักงานรับรู้ถึงความสำเร็จในงาน เช่น ให้งานที่ท้าทาย เปิดโอกาสในการทำงาน เพิ่มหน้าที่ความรับผิดชอบ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ในขณะที่เดียวกันควรจัดให้มีสวัสดิการที่ดี ความมั่นคงปลอดภัยในงาน ให้มีเวลาว่างกับครอบครัว และมีสังคมกว้างขวางขึ้นเพราะ ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ เมื่อพนักงานมีบรรทัดฐานในการปฏิบัติงาน และมีความรู้สึกในเชิงบวกต่อองค์กรย่อมส่งผลถึงประสิทธิผลในการทำงาน

3. ความผูกพันในการทำงานนั้น พนักงานยังมีระดับความคิดเห็นระดับปานกลางซึ่งสะท้อนถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรว่าระดับความผูกพันยังไม่มากนัก โดยที่พนักงานสามารถเปลี่ยนแปลงหน้าที่การงานได้ตลอดเวลา ถ้ามีโอกาสหรือคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าโดยเฉพาะกลุ่มพนักงานที่มีอายุน้อย ตาม Generation X และ Y ดังนั้นองค์กรจะต้องสร้างจิตสำนึกร่วมกันให้พนักงานเกิดความผูกพัน หรือให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานและกิจกรรม

บรรณานุกรม

- กรรณก นุญชูจรัส.(2552)ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี.วิทยานิพนธ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543) ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี
- นภาพิญา โหมากวีน (2545) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กรศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ประยงค์ มีใจชื่อ. (ม.ป.ป.). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมบริการด้านโทรคมนาคมและการสื่อสารไทย. วารสารรวมคำแหง
- พิจิตรา ไขเอกปัญญา.(2551). ความสัมพันธ์ระหว่างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการของโรงพยาบาลเอกชน. มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- รัชฎา อธิสนธิสกุล. (2548) . การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) เพื่อการประยุกต์ใช้ในที่ทำงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
- วิยา ขุนคำ.(2554) ค่านิยมของพนักงานใน Generation Y x baby boomer ต่อคุณค่าขององค์กร (EVP) ของพนักงานบริษัท คูเม็กซ์ จำกัด วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สมหวัง โอชารส. (2542). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจสำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ. สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อาจารย์ นาคสุภรังสี. (2540). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในธุรกิจโรงแรม. วิทยานิพนธ์ พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรอุมา ศรีสว่าง.(2544).ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารองค์การและการจัดการ ,บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- George, J.M., & Jones, G.R. (1996). Organizational behavior: understanding and management. New York: Addison-Wesley.
- Meyer, J.P.;& Allen ,N.J.(1991) "A three – component conceptualization of organizational commitment." Human Resource management Review 1 : 61-89.
- Smith, H. L. (1981). Nurse quality of working life in an HMO: A comparative study. Nursing Research, 30(1), 14-18.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it? Slone Management Review, 15, 11-21.

ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

1. ทำการศึกษาการศึกษาพนักงานเฉพาะกลุ่ม Generation Y เพื่อขยายผลการวิจัย เพราะเนื่องจาก Generation Y มีอัตราการปรับเปลี่ยนงานมากที่สุด

2. อาจทำแบบสัมภาษณ์ให้ได้ผลวิจัยที่ชัดเจนมากขึ้น และทำการศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ค่านิยมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงาน แบบเจาะลึก

3. ควรขยายผลการวิจัยต่อไปในเรื่องเกี่ยวกับ ค่าตอบแทนที่คาดหวัง เพราะเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้พนักงานปรับเปลี่ยนงาน

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้เนื่องจากการสนับสนุนส่งเสริมของบุคคลหลายท่าน ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบ รศ.ดร.ทองฟู ศิริวงศ์, ดร.ประเสริฐ สิทธิจิรพัฒน์ และ ผศ. ดร. ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์เล่มนี้ที่ให้ความเมตตากรุณาในการชี้แนะ