

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจร้านอาหาร แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

Quality of Work Life Affecting Organizational Commitment: A Study of Restaurant Employees in Bangkok

ธนะชัย บุญมี¹

Thanachai Boonmee¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจร้านอาหาร แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 65.30) อายุระหว่าง 21-30 ปี (ร้อยละ 61.20) มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ร้อยละ 62.70) มีประสบการณ์การทำงาน 1-2 ปี (ร้อยละ 46.70) และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 12,001-14,000 บาท (ร้อยละ 73.30) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศและอายุโดยภาพรวมไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมี อย่างไรก็ตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ โดยพนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ประสบการณ์น้อย 1-2 ปี และรายได้ 12,001-16,000 บาท มีแนวโน้มความผูกพันต่อองค์กรในด้านSay (การพูด) และด้านStay (การอยู่) สูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ ในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจร้านอาหาร แต่ก็ยังมีปัจจัยอื่นๆ อีกจำนวนมาก ที่ไม่ได้ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งอาจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้เช่นกัน โดยด้านที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

1 โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับผู้บริหาร, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง; Master of Business

Administration for Executive Program, Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University; Email:

6614122012@ru.ac.th

มากที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ด้านความเท่าเทียมและยุติธรรมในองค์กร และด้านความเป็นประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม ตามลำดับ ส่วนด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวไม่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ จากผลการศึกษาจึงเสนอแนะให้ผู้บริหารองค์กรพิจารณานโยบายที่ส่งเสริม คุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในระยะยาว

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, ปัจจัยส่วนบุคคล, ธุรกิจร้านอาหาร, กรุงเทพมหานคร

ABSTRACT

This research aimed to study the impact of Quality of Work Life (QWL) on organizational commitment among employees of a restaurant business in Bangkok. A questionnaire was used to collect data from a sample of 400 employees. The majority were female (65.30%), aged 21–30 years (61.20%), had a junior high school education level (62.70%), 1-2 years of work experience (46.70%), and an average monthly income of 12,001-14,000 Baht (73.30%). Data were analyzed using descriptive statistics and multiple regression analysis.

The analysis revealed that personal factors such as gender and age generally had no significant effect on organizational commitment. However, education level, work experience, and average monthly income significantly influenced organizational commitment. Employees with less than a bachelor's degree, 1-2 years of experience, and an income of 12,001-16,000 Baht showed a higher tendency for organizational commitment in the 'Say' (speaking positively about the organization) and 'Stay' (desire to remain with the organization) dimensions compared to other groups.

Regarding Quality of Work Life, the overall perception level was high, but its influence on organizational commitment was significantly low. This indicates that while QWL is an influential factor for organizational commitment among restaurant employees, many other factors not included in this study may also affect it. The dimensions with the most significant impact on

organizational commitment were: adequate and fair compensation, safe and healthy environment, opportunities for self-development, growth and job security, good relationships within the organization, equality and fairness in the organization, and social relevance, respectively. Conversely, work-life balance did not show a significant impact.

Based on these findings, it is recommended that organizational management consider policies promoting Quality of Work Life to enhance organizational commitment, which will contribute to the organization's long-term competitiveness.

Keywords: Quality of Work Life, Organizational Commitment, Personal Factors, Restaurant Business, Bangkok.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบันองค์กรต่างๆ ดำเนินงานภายใต้สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและผันผวน สภาพเศรษฐกิจที่ไม่มั่นคง การแข่งขันทางธุรกิจที่ทวีความรุนแรง และความไม่แน่นอนทางการเมือง ล้วนเป็นปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ องค์กรจึงต้องเผชิญกับความท้าทายในการปรับตัวและพัฒนากระบวนการดำเนินงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันและสร้างความยั่งยืนทางธุรกิจ ท่ามกลางความท้าทายดังกล่าว ทรัพยากรมนุษย์ได้กลายเป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ แม้เทคโนโลยีและระบบการจัดการจะก้าวหน้า แต่ศักยภาพของบุคลากรยังคงเป็นปัจจัยหลักที่สร้างความแตกต่างและเป็นขีดความสามารถในการแข่งขันที่ยั่งยืนขององค์กร องค์กรที่ตระหนักถึงคุณค่านี้จึงมุ่งเน้นการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนา ส่งเสริม และจูงใจบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรที่มีคุณภาพไม่เพียงแต่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานเท่านั้น แต่ยังเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างนวัตกรรม การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและการสร้างความยั่งยืนในระยะยาว

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจส่งผลกระทบโดยตรงต่อพนักงาน ทำให้ต้องเผชิญกับแรงกดดันในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงนโยบาย รูปแบบการทำงาน และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ภาระงานที่เพิ่มขึ้น ความไม่แน่นอนในหน้าที่การงาน และความคาดหวังที่สูงขึ้นจากองค์กร ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ความผูกพัน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน หากองค์กรละเลยการดูแลและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน อาจนำไปสู่ผลกระทบเชิงลบ

ต่าง ๆ เช่น ความเครียด ความเหนื่อยล้า ความไม่พึงพอใจในการทำงาน การลาออกจากงาน และประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลง ซึ่งท้ายที่สุดจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จและขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในระยะยาว การทำความเข้าใจปัจจัยเหล่านี้จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) จึงเป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมอย่างมากในปัจจุบัน QWL มุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม องค์กรที่ให้ความสำคัญกับ QWL จะดูแลสวัสดิการ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนา ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ และสร้างสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานของพนักงาน การพัฒนา QWL ไม่เพียงแต่จะช่วยเพิ่มความพึงพอใจและความสุขในการทำงานของพนักงานเท่านั้น แต่ยังส่งผลดีต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ เช่น การเพิ่มประสิทธิภาพ การลดอัตราการลาออก การดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถ และการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร ทั้งหมดนี้เป็นการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Engagement) ซึ่งเป็นอีกปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

จากการที่กล่าวมาข้างต้น การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจร้านอาหารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสม เพื่อสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการแข่งขัน และสามารถดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้กับองค์กรได้อย่างยั่งยืนในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การทำความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเหล่านี้จึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพในระยะยาว

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจร้านอาหารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

นิยามศัพท์

1. **คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life: QWL)** หมายถึง คุณลักษณะของการทำงานที่ส่งผลดีต่อชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน องค์กรที่ให้ความสำคัญกับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน จะมุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพกาย สุขภาพจิต ความพึงพอใจ และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากร

2. ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) หมายถึง สภาวะทางจิตวิทยาที่สะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับองค์กร รวมถึงความรู้สึกที่บุคลากรมีต่อองค์กร ซึ่งส่งผลต่อการตัดสินใจในการคงอยู่หรือลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ช่วยให้องค์กรตระหนักถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว
2. ช่วยให้องค์กรนำปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน นโยบาย และสวัสดิการต่างๆ ให้ตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ดียิ่งขึ้น

แนวคิดทฤษฎี และการทบทวนวรรณกรรม

1.แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) เป็นกลยุทธ์สำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยมุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีและความพึงพอใจของพนักงาน แนวคิดนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเพิ่มผลผลิตภาพ เสริมสร้างขวัญกำลังใจ และพัฒนาศักยภาพบุคลากร ซึ่งนำไปสู่การรักษาพนักงานที่มีคุณค่าไว้กับองค์กรในระยะยาว

นักวิชาการหลายท่านได้ให้คำนิยามและองค์ประกอบของ QWL อาทิ สาคร วงศ์ศร (2567) ที่เน้นย้ำว่าบุคลากรคือทุนทรัพย์อันมีค่าสูงสุดขององค์กร และการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีจะนำมาซึ่งผลประโยชน์ทั้งต่อพนักงานและองค์กร Teoli and Bhardwaj (2023) อธิบาย QWL ว่าเป็นสภาวะความเป็นอยู่ที่ดีที่ประเมินจากองค์ประกอบทั้งเชิงบวกและลบ เช่น สุขภาพ ความสัมพันธ์ทางสังคม และสภาพแวดล้อมการทำงาน Bonifacio (2024) เสริมว่า QWL เป็นแนวคิดเชิงบูรณาการที่ครอบคลุมมิติทางร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจ รวมถึงการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว การมีส่วนร่วม และการพัฒนาศักยภาพ

โดยสรุป QWL ตามแนวคิดของ Walton (1975) ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ความเท่าเทียมและยุติธรรมในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และความเป็นประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม การให้ความสำคัญกับ QWL จึงเป็นการลงทุนที่คุ้มค่าสำหรับองค์กรในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันและการเติบโตอย่างยั่งยืน

2. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

Hewitt (2015) ความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) คือระดับความรู้สึกเชื่อมโยงและความทุ่มเทที่พนักงานมีต่อองค์กรของตน ซึ่งสะท้อนออกมาใน 3 มิติหลัก ที่เรียกว่า Say (การพูด), Stay (การอยู่) และ Strive (การทุ่มเท) ดังนี้

1) Say (การพูด) หมายถึง พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรและพูดถึงองค์กรในเชิงบวก พวกเขาพร้อมที่จะเป็นกระบอกเสียงที่ดีให้กับองค์กร แนะนำสินค้า บริการ หรือวัฒนธรรมองค์กรให้ผู้อื่นรับรู้ พนักงานที่อยู่ในระดับ Say จะรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและยินดีที่จะบอกเล่าประสบการณ์ที่ดีให้คนรอบข้างฟัง

2) Stay (การอยู่) หมายถึง พนักงานมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาว มีความภักดีต่อองค์กรและไม่อยากเปลี่ยนงานไปทำงานที่อื่น พนักงานที่อยู่ในระดับ Stay จะมองเห็นอนาคตของตนเองในองค์กรนี้ มีความรู้สึกมั่นคงและต้องการที่จะเติบโตไปพร้อมกับองค์กร

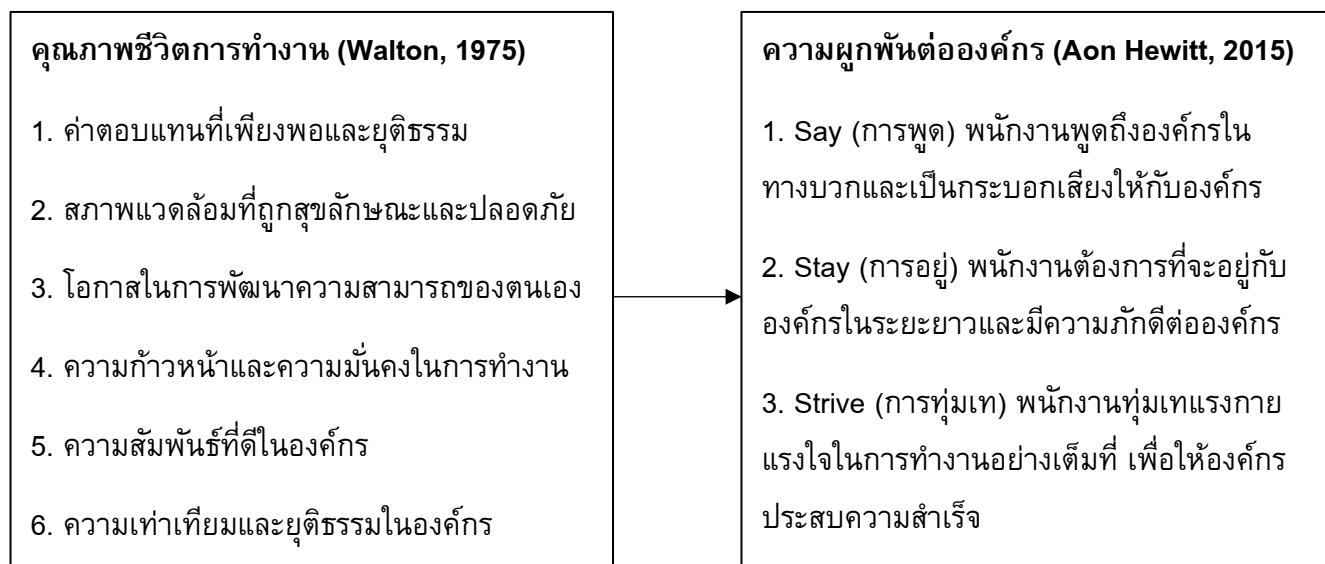
3) Strive (การทุ่มเท) หมายถึง พนักงานทุ่มเทร่างกายแรงใจในการทำงานอย่างเต็มที่ มีความมุ่งมั่นที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ พร้อมทั้งจะทำงานเกินกว่าที่ได้รับมอบหมาย มีความกระตือรือร้นและพยายามอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายพนักงานที่อยู่ในระดับ Strive จะรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และมองเห็นความสำเร็จขององค์กรเป็นความสำเร็จของตนเองด้วย

สมมติฐานการวิจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจร้านอาหาร แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจร้านอาหาร แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยมีกรอบแนวคิดดังรูปที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ระบุรายละเอียดของประชากร กลุ่มตัวอย่าง การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ขนาดตัวอย่าง ตัวแปร การเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีการวิเคราะห์ การแปลผล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

1. ประชากรสำหรับการวิจัยในครั้งนี้คือ พนักงานธุรกิจร้านอาหารแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 6,000 คน เนื่องจากสามารถระบุจำนวนประชากรได้ชัดเจน จึงใช้วิธีการคำนวณกลุ่มประชากรตัวอย่างของ Taro Yamane (1967) คำนวณได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 375 คน ผู้วิจัยได้สำรวจจำนวนกลุ่มตัวอย่างไว้ ดังนั้นจึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 400 ตัวอย่าง และเลือกการสุ่มแบบสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างครอบคลุมประชากรทั้งหมดในการวิจัยครั้งนี้

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามออนไลน์ (Questionnaire) สร้างในรูปแบบออนไลน์ใช้คำถามปลายปิด (closed-ended question) แบ่งคำถามในแบบสอบถาม ดังนี้

1) คำถามคัดกรอง เกี่ยวกับสถานะการเป็นพนักงานธุรกิจร้านอาหาร แห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร

2) ปัจจัยส่วนบุคคล เก็บข้อมูลพื้นฐาน เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษาประสบการณ์การทำงาน และรายได้รวมต่อเดือน เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

3) ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธุรกิจร้านอาหาร แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เช่น ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ความเท่าเทียมและยุติธรรมในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ความเป็นประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

4) ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร เช่น Say (การพูด) Stay (การอยู่) Strive (การทุ่มเท)

2. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญที่ทรงคุณวุฒิในด้านที่เกี่ยวข้องจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบแบบสอบถาม ประเมินความสอดคล้อง (IOC) พบว่า ค่า IOC ของข้อคำถามแต่ละข้อเท่ากับ 0.67 จึงนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรที่คล้ายกับกลุ่มประชากรตัวอย่าง (Try out) จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบค่าความเชื่อมั่นก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริง ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคอัลฟา พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นที่ 0.951 ซึ่งเป็นค่าความเชื่อมั่นระดับสูง (มีค่ามากกว่า 0.7) สามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลได้

3. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล 3 ประเด็น ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ด้านประชากรศาสตร์ข้อมูลเชิงพรรณนา โดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ 2) การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็น คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร และ 3) การวิเคราะห์เชิงอนุมานด้วยการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร และอิทธิพลด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธุรกิจร้านอาหารแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 65.3 มีอายุอยู่ระหว่างอายุ 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 61.2 มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 62.7 ประสบการณ์การทำงาน 1-2 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.7 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 12,001-14,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 73.3

2. ผลการศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.26$, S.D.=0.334) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยมีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X}=4.47$, S.D.=0.424) รองลงมา คือ ด้านความเป็นประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X}=4.46$, S.D.=0.442) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X}=4.37$, S.D.=0.453) ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X}=4.36$, S.D.=0.471) ด้านความเท่าเทียมและยุติธรรมในองค์กร มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X}=4.35$, S.D.=0.528) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X}=4.08$, S.D.=0.562) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X}=4.04$, S.D.=0.591) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X}=3.99$, S.D.=0.578)

3. ผลการศึกษาปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}= 4.40$, S.D.= 0.379) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า Strive (การทุ่มเท) พนักงานทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{X}= 4.48$, S.D.= 0.417) รองลงมา คือ Say (การพูด) พนักงานพูดถึงองค์กรในทางบวกและเป็นกระบอกเสียงให้กับองค์กร มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{X}= 4.43$, S.D.= 0.452) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้าน Stay (การอยู่) พนักงานต้องการที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาวและมีความภักดีต่อองค์กร มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{X}= 4.29$, S.D.= 0.613)

4. ผลการศึกษاثิพจน์ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์จากข้อมูลกลุ่มตัวอย่างโดยโดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แสดงผลดังตาราง

ตารางที่ 4.1 ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยเชิงพหุคูณของ คุณภาพชีวิต
ในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจร้านอาหาร แห่งหนึ่งใน

กรุงเทพมหานคร

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.045	0.194		5.373	0		
1. ค่าตอบแทนที่ เพียงพอละและยุติธรรม (X1)	0.058	0.028	0.09	2.058	0.040**	0.727	1.375
2. สภาพแวดล้อมที่ถูก สุขลักษณะและ ปลอดภัย (X2)	0.093	0.04	0.104	2.33	0.020**	0.69	1.449
3. โอกาสในการพัฒนา ความสามารถของ ตนเอง (X3)	0.195	0.038	0.232	5.149	0.000**	0.677	1.476
4.ความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในการ ทำงาน (X4)	0.076	0.028	0.115	2.686	0.008**	0.749	1.335
5. ความสัมพันธ์ที่ดีใน องค์กร (X5)	0.078	0.037	0.097	2.138	0.033**	0.665	1.504
6. ความเท่าเทียมและ ยุติธรรมในองค์กร (X6)	0.139	0.032	0.193	4.274	0.000**	0.677	1.478
7. ความสมดุลระหว่าง ชีวิตการทำงานและ ชีวิตส่วนตัว (X7)	0.03	0.029	0.044	1.023	0.307	0.74	1.352

8. ความเป็นประโยชน์ และรับผิดชอบต่อ สังคม (X8)	0.11	0.037	0.127	2.972	0.003**	0.749	1.336
$Y=1.045+0.058(X1)+0.093(X2)+(0.195)(X3)+0.076(X4)+0.078(X5)+0.139(X6)+0.030(X7)+0.110(X8)$							
$R^2= 0.461, \text{ Adjusted } R^2= 0.450$							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจร้านอาหาร แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 45 (Adjust $R^2= 0.450$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F= 41.827, p= 0.000$) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย ซึ่งแสดงถึงอิทธิพลในการทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจร้านอาหาร แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า ตัวแปรต้นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้ดีที่สุดคือ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง มีค่าเท่ากับ 0.232 ($t= 5.149, p= 0.000$) รองลงมาคือ ด้านความเท่าเทียมและยุติธรรมใน มีค่าเท่ากับ 0.193 ($t= 4.274, p= 0.000$) ด้านความเป็นประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม มีค่าเท่ากับ 0.127 ($t= 2.972, p= 0.003$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเท่ากับ 0.115 ($t= 2.686, p= 0.008$) ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มีค่าเท่ากับ 0.104 ($t= 2.233, p= 0.020$) ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร มีค่าเท่ากับ 0.097 ($t= 2.138, p= 0.033$) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเท่ากับ 0.090 ($t= 2.058, p= 0.040$) ยกเว้น ตัวแปรต้น ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ไม่สามารถอธิบายความแปรปรวนในความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจร้านอาหาร แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปและอภิปรายผล

ผลการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจร้านอาหาร แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการศึกษาพบว่า เพศและอายุ โดยภาพรวมไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ข้อค้นพบนี้อาจบ่งชี้ว่าสภาพแวดล้อมการทำงาน นโยบาย และวัฒนธรรมองค์กรของร้านอาหารแห่งนี้ส่งเสริมความผูกพันในลักษณะที่เท่าเทียมกันสำหรับพนักงานทุกเพศและทุก

ช่วงวัย หรืออาจเป็นเพราะลักษณะของงานในธุรกิจร้านอาหารที่ไม่ได้มีความแตกต่างกันมากนักในแต่ละช่วงอายุ ทำให้ปัจจัยด้านอายุไม่ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของหทัยรัตน์ ทศนวงศ์วรา และทองฟู ศิริวงศ์ (2566) และหทัยภัทร สีใส (2563) ที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศและอายุไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม รวมถึงงานวิจัยของสาคร วงศ์ศรี (2567) ในบริบทของพนักงานโรงไฟฟ้าที่พบข้อสรุปเดียวกัน

ในทางกลับกัน ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้รวมต่อเดือนที่แตกต่างกันโดยภาพรวมมีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (มัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย) มีแนวโน้มความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ที่จบปริญญาตรี ซึ่งอาจเป็นเพราะพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่ามีความคาดหวังในอาชีพที่สูงกว่า ซึ่งองค์กรอาจยังไม่สามารถตอบสนองได้อย่างเต็มที่

พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย (โดยเฉพาะ 1-2 ปี) มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ 5 ปีขึ้นไป ซึ่งอาจเป็นผลจากช่วงเริ่มต้นของการทำงานที่พนักงานใหม่มีความพร้อมที่จะปรับตัวและมีความมุ่งมั่นสูง

พนักงานในกลุ่มรายได้ 12,001-16,000 บาท กลับมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้สูงสุด (มากกว่า 16,000 บาท) ซึ่งบ่งชี้ว่าสำหรับกลุ่มรายได้สูงสุด ปัจจัยที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น โอกาสในการเติบโตหรือความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว อาจมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า

ข้อค้นพบเหล่านี้บางส่วนขัดแย้งกับงานวิจัยของหทัยรัตน์ ทศนวงศ์วรา และทองฟู ศิริวงศ์ (2566) และหทัยภัทร สีใส (2563) ที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลเหล่านี้ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งอาจเป็นผลมาจากความแตกต่างในบริบทเฉพาะของธุรกิจร้านอาหารที่ศึกษา

2. อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์สมมติฐานพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 45 ซึ่งชี้ให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจร้านอาหาร แต่ก็ยังมีปัจจัยอื่น ๆ อีกจำนวนมากที่ไม่ได้รวมอยู่ในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งอาจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้เช่นกัน ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของสาคร วงศ์ศรี (2567), พรธนอร์ รัชตมูทธา (2566), วัชรกร หนูเกื้อ และสุธรรม เลิศพงษ์ประเสริฐ (2566) และธฤต เปานิล (2564) ที่ต่างพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลเชิงบวกหรือมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของแต่ละด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า

ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง เป็นปัจจัยที่อธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้ดีที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรกร หนูเกื้อ และสุธรรม เลิศพงษ์ประเสริฐ (2566) ที่พบว่าโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคคลมีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร

ด้านความเท่าเทียมและยุติธรรมในองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญอันดับสองที่อธิบายความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของหทัยรัตน์ ทศนวงศ์วรา และทองฟู ศิริวงศ์ (2566) ที่พบว่าด้านความเป็นประชาธิปไตยในองค์กรส่งผลต่อความผูกพัน อย่างไรก็ตาม ข้อค้นพบนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของพรรณอร รัชตมูทธา (2566) ที่พบว่าลักษณะงานที่ต้งบนพื้นฐานของกฎหมายหรือความยุติธรรมไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ไม่ได้เป็นปัจจัยที่มีนัยสำคัญในการอธิบายความผูกพันต่อองค์กรในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของพรรณอร รัชตมูทธา (2566) และวัชรกร หนูเกื้อ และสุธรรม เลิศพงษ์ประเสริฐ (2566) ที่ต่างพบว่าความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความแตกต่างนี้อาจเกิดจากลักษณะเฉพาะของอุตสาหกรรมร้านอาหาร ซึ่งมีเวลากิจการปฏิบัติงานที่ไม่สม่ำเสมอหรือมีการทำงานนอกเหนือเวลาปกติเหมือนอุตสาหกรรมอื่นๆ ทำให้พนักงานในอุตสาหกรรมนี้อาจมีการปรับตัวหรือให้ความสำคัญกับปัจจัยอื่น ๆ มากกว่าเพื่อให้เกิดความผูกพันกับองค์กร

โดยสรุป ความแตกต่างของผลการวิจัยเหล่านี้อาจเกิดจากปัจจัยอื่น ๆ ที่ไม่ได้รวมอยู่ในการศึกษา บริบทของอุตสาหกรรม ลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์กรที่ศึกษา หรือกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันในแต่ละงานวิจัย ซึ่งอาจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้เช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจร้านอาหาร แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงกลยุทธ์สำหรับองค์กร

1. ใช้ประโยชน์จากจุดแข็งที่มีอยู่ องค์กรควรส่งเสริมการรับรู้ที่ดีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยจะต้องเลือกด้านที่เป็นจุดแข็งขององค์กร ที่ซึ่งพนักงานสามารถรับรู้ได้ในระดับสูงและมี

อิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และปรับด้านที่เป็นจุดอ่อนขององค์กรให้พัฒนาขึ้นจนพนักงานสามารถรับรู้ได้และมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง การพัฒนาบุคลากร ควรจัดให้มีโปรแกรมการฝึกอบรม การเรียนรู้ และการพัฒนาทักษะที่หลากหลายและเข้าถึงได้ เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าคุณภาพตนเองมีโอกาสดำเนินการและเพิ่มขีดความสามารถในสายอาชีพ ควบคู่กับการกำหนดเส้นทางอาชีพที่ชัดเจนและโปร่งใส รวมถึงโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือการโยกย้ายงาน เพื่อให้พนักงานมองเห็นอนาคตของตนเองในองค์กร

3. ความยุติธรรมและเสมอภาค สร้างนโยบายและระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจน เป็นธรรมและโปร่งใสในการบริหารจัดการบุคลากร รวมถึงการประเมินผล การให้รางวัล และการจัดการข้อร้องเรียน เพื่อให้พนักงานทุกคนรู้สึกได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม

4. การสร้างความผูกพันที่ตรงกลุ่มเป้าหมายสำหรับพนักงานแต่ละกลุ่ม พนักงานที่มีการศึกษาสูง มีประสบการณ์มาก และมีรายได้สูง กลุ่มพนักงานเหล่านี้มีแนวโน้มความผูกพันด้าน Say (การพูด) ด้าน Stay (การอยู่) ที่ลดลงเมื่อเทียบกับกลุ่มอื่นๆ องค์กรควรพัฒนามาตรการเฉพาะเพื่อรักษาและเพิ่มความผูกพันของพนักงานกลุ่มนี้

5. การตัดสินใจที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล องค์กรควรมีการติดตามและประเมินผลคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ข้อมูลการสำรวจและตัวชี้วัดอื่นๆ เพื่อระบุแนวโน้มที่เปลี่ยนแปลงไปและปรับปรุงกลยุทธ์ทรัพยากรมนุษย์ให้ทันสมัย และมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาอิทธิพลด้านการผสมผสานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างลงตัว (Work-Life Integration) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานออฟฟิศบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เท่านั้น ดังนั้นเพื่อให้การวิจัยครั้งต่อไปมีความครอบคลุมและเข้าใจเชิงลึกมากขึ้น จึงควรดำเนินการดังนี้ 1) การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาเชิงลึกโดยสัมภาษณ์กลุ่มพนักงานที่มีประสบการณ์และรายได้สูง ซึ่งพบว่ามีความผูกพันลดลงในบางด้าน 2) การขยายขอบเขต เพื่อเปรียบเทียบผลในธุรกิจร้านอาหารหรืออุตสาหกรรมบริการอื่น ทำความเข้าใจความแตกต่างของปัจจัยในบริบทที่หลากหลาย 3) พิจารณาปัจจัยเสริม วิเคราะห์ปัจจัยอื่นที่อาจมีอิทธิพล เช่น วัฒนธรรมองค์กร รูปแบบการบริหาร หรือภาวะผู้นำ เพื่อให้ได้ภาพรวมที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- สาคร วงศ์สร. (2567). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พรรณอร รัชตมูทธา. (2566). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์ (ร.ม.). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัชรกร หนูแก้ว และ สุธรรม เลิศพงษ์ประเสริฐ. (2566). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อการของพนักงานบริษัท เจ็ท สตีล แอนด์ เซอร์วิส จำกัด. วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์(1).
- หทัยรัตน์ ทศนวงศ์วรา และทองฟู ศิริวงศ์. (2566). คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท สยามอะกรี ซัพพลาย จำกัด. วารสารการจัดการโซ่คุณค่าและกลยุทธ์ธุรกิจ, 2(2), 1-16.
- ธฤต เปานิล. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขต อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- หทัยภัทร สีใส. (2563). ปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ผลผูกพันต่อพนักงานในองค์กรกรณีศึกษาบริษัทบีคี่ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- Bonifacio, R. (2024). Quality of Work Life: Why It Matters in Business. Shiftbase.
- Teoli, D., Bhardwaj, A. (2023) Quality Of Life. [Updated 2023 Mar 27]. In: StatPearls [Internet]. Treasure Island (FL): StatPearls Publishing; 2024 Jan. Retrieved May 31, 2024 from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK536962/>
- Aon Hewit. (2015). Aon Hewitt's Model of Employee Engagement.
- Walton, R.E. (1975). Criteria for Quality of Working Life. In L.E. Davis, A.B.Cherns and Associates (Eds.). The Quality of Working. New York: The Free Press, Life