

## คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด

### Quality of Work Life and Organization Commitment of Advanced Research Group Co., Ltd.

อมราพร แยมขจร / Ammaraporn Yamkajorn

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ / Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, Thailand

E-mail: anunaun@live.com

มนฤตย์พล อรุณบุญลชาติ / Monnaruepon Uraboonnualchart

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ / Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, Thailand

E-mail: fsocmpu@ku.ac.th

#### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานและ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 2) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานบริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด จำนวน 260 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบความสะดวก เครื่องมือที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้สถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t-test และ Anova ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการศึกษพบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ตามลำดับ 2) พนักงานบริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดย ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีความผูกพันเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด แตกต่างกัน คือ อายุ และอายุงาน 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, บริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด

#### Abstract

This research aimed to study 1. Quality life of work and organizational commitment of employees. 2. Compare organizational commitment of employees by personal factors. 3. To study the relationship between

quality life of work and organizational commitment of employees. The sampling groups were 260 employees of Advanced Research Group Co., Ltd. The data was analyzed and shown as frequency, percentage, mean, standard derivation-test and ANOVA at significance level of 0.05. The result of analysis was as follows: 1. Quality life to work of employees at Advanced Research Group Co., Ltd. The overall level comments are moderate. The good work in the environment that is safe at average is one. Second is the good work in the environment that is safe in the balance between work and personal life. The integration of social or collaboration. The rights of employees. The opportunity to develop performance of personal. The connection of the benefit to society. Enough compensation and fair. The progress and stability of work. 2. The employees of Advanced Research Group Co., Ltd. There is organizational commitment is moderate by the willingness to make an effort at full capacity for the benefit of the organization respectively. The hypothesis testing found 1. Personal factors that effect the organizational commitment of the employees of Advanced Research Group Co., Ltd. That is difference between age and duration of employment. 2. Quality life of work are positively correlated with organizational commitment of employees. The depression's Advance Research Limited.

**Keywords:** Quality of Work Life, Organization Commitment, Advanced Research Group Co., Ltd.

## บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมีการเชื่อมโยง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี มีการปรับเปลี่ยนเศรษฐกิจของโลกมีผลทำให้ประเทศต่างๆต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันมีความเชื่อมโยงระหว่างกันมากขึ้นในการแข่งขันทางธุรกิจที่สูงขึ้นและมีแนวโน้มที่จะรุนแรงมากขึ้น มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาซึ่งองค์การต้องเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งทรัพยากรที่สำคัญ คือ ทรัพยากรบุคคล ซึ่งองค์การต้องให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลเนื่องจากเป็นตัวผลักดันองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้และนำองค์การไปสู่ความสำเร็จก้าวหน้า (พินลพวรรณ เชื้อบางแก้ว, 2551: 14) ดังนั้นทรัพยากรบุคคลจึงถือทรัพยากรที่มีค่าที่สุดในองค์การตั้งนั้น องค์การจะต้องหวงแหนดูแลเอาใจใส่เพราะบุคลากรหรือคน เป็นปัจจัยหนึ่งในสี่ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบขององค์การและเป็นตัวแปรสำคัญในความสำเร็จในการบริหารจัดการขององค์การให้ก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ การจะรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์การนานๆนั้นผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจและสร้างขวัญในการทำงานให้กับบุคลากรเมื่อบุคลากรนั้นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การซึ่งผลดังกล่าวจะส่งผลให้บุคลากรและองค์การเอื้อประโยชน์ต่อกันความสัมพันธ์นี้จะเห็นได้ว่าหากบุคลากรในองค์การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้วก็จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและประสิทธิผลโดยรวมขององค์การแต่ปัญหาก็คือจะบริหารจัดการอย่างไรจึงจะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การที่ตัวเองสังกัดอยู่เพราะหากบุคลากรไม่มีความผูกพันต่อองค์การแล้วองค์การย่อมเกิดความเสียหายเป้าหมายขององค์การย่อมไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ (สุชาติ ประสิทธิรัฐสินธุ์, 2540: 62)

ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรสำคัญที่เชื่อมโยงบุคลากรกับองค์การให้สอดคล้องกับเป้าหมาย องค์การต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ เป็นแรงกระตุ้นและแรงผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การ เมื่อพนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การพนักงานก็พร้อมที่จะทุ่มเทเพื่อปฏิบัติงานจนสุดความสามารถให้กับองค์การ และความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานและอยู่กับองค์การไปนานๆ ความผูกพันจะพัฒนาไปอย่างช้าๆแต่จะมีมั่นคงซึ่งเป็นแรงผลักดันให้พนักงานอุทิศตนเพื่อองค์การ แต่ถ้าพนักงานรู้สึกอึดอัด ไม่พึงพอใจต่องานที่ทำ ผลที่องค์การได้รับคือพนักงานไม่รู้สึกผูกพันต่อองค์การและไม่จงรักภักดีต่อองค์การ พนักงานก็จะลาออก การทำงานจะขาดความต่อเนื่อง และ

การที่พนักงานลาออกเยอะส่งผลถึงภาพลักษณ์องค์กร ทำให้ผู้ที่สนใจร่วมงานรู้สึกถึงความไม่มั่นคงจะร่วมงานกับองค์กร (สันต์ฤทัย ลิ้มวีรพันธ์, 2550: 2)

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมีความสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากการแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านต่างๆ กับคุณภาพชีวิตการทำงานเนื่องจากลักษณะของงานแต่ละงานมีความแตกต่างกันได้แก่ ความหลากหลายของงานความมีอิสระในการตัดสินใจโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานที่สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ต้องเอื้ออำนวยต่อการทำงาน และความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงานของแต่ละหน่วยงานจัดสรรให้กับผู้ปฏิบัติงาน (ณัฐพจน์ นิตะพัฒน์, 2551: 4) ซึ่งแตกต่างกันตามนโยบายของหน่วยงานหรืองบประมาณที่ได้รับ นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานยังแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานอันประกอบด้วย การให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาซึ่งกันและกันความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและความสามัคคีกันในการทำงาน การทำงานของบุคลากรในลักษณะที่มักจะทำให้งานประสบความสำเร็จได้ และการปกครองบังคับบัญชาเป็นปัจจัยสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานและมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านทั้งด้านความก้าวหน้าในงานด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถและส่วนด้านสิทธิส่วนบุคคล (ทีปกัญญาณ์ ชัยศิริพาณิชย์, 2540: 21)

จากความสำคัญความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมและคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร ผู้วิจัยจึงมีแนวคิดที่จะศึกษาในเรื่องคุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อองค์กรว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่สามารถเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้นเพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรให้มีความยึดมั่นและพึงพอใจที่จะร่วมงานกับองค์กรต่อไป รวมถึงสามารถที่จะนำข้อมูลต่างๆ ที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาในกระบวนการบริหารทรัพยากรที่มีค่าคือบุคลากรในองค์กรต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของบริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด

### วิธีการวิจัย

**ประชากรและตัวอย่าง** ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือพนักงานบริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัดซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 850 คน (ณ เดือนเมษายน 2558) ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำนวน 272 คน คำนวณตามขั้นตอนที่ วิลลภ รัฐฉัตรานนท์ (2556) ได้แนะนำไว้โดยใช้วิธีของ ยามาเน่ (Yamane, 1973)

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** การศึกษาคุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัดใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างซึ่งใช้คำถามแบบเลือกตอบเพื่อเก็บข้อมูลมาแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่เพศอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือน และ อายุงาน

ส่วนที่ 2 เป็นการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามโดยใช้มาตราส่วนของ Likert's Scale เป็นมาตราวัดแบ่งออกเป็น 5 ระดับ (Likert, 1961)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัดซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่าของLikert's Scale เป็นมาตราวัดแบ่งออกเป็น 5 ระดับ เช่นเดียวกับส่วนที่ 2

### การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

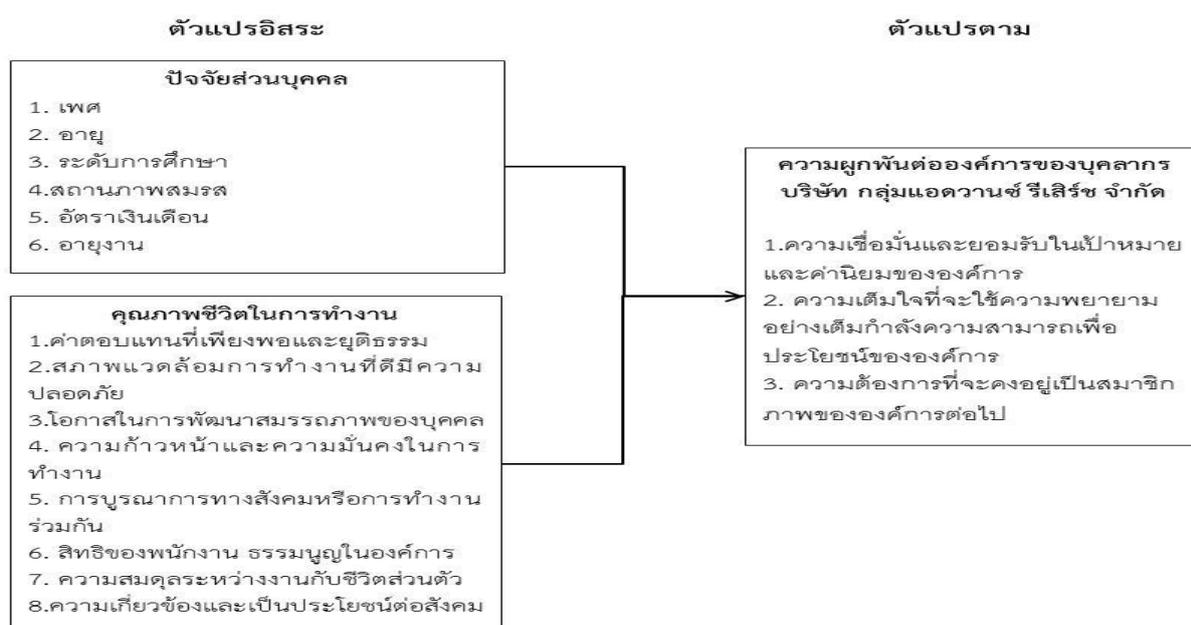
1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นไปเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามจุดประสงค์ของการศึกษาหรือไม่และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นเพื่อดำเนินการต่อไป (ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2549)
2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยผู้ศึกษาจะนำแบบสอบถามไปทำการทดสอบ (tryout) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับพนักงานบริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัดจำนวน 30คนจากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ (Item Analysis) โดยใช้สูตรของ Person's Product Moment Correlation coefficientและหาความเชื่อมั่นรวมโดยวิธีการของ Cronbach (1974: 161) ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความเชื่อมั่นเท่ากับ.99

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ใช้ค่าร้อยละ (percentage) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
  2. ค่าเฉลี่ย (mean) ใช้ในการวัดค่าเฉลี่ยทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เพื่อวัดการกระจายของข้อมูล
  3. ค่า t-test ใช้ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระซึ่งจำแนกเป็น 2 กลุ่ม
  4. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ใช้ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระซึ่งจำแนกออกเป็น 3 กลุ่มขึ้นไป
  5. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์และทิศทางของความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2551)
- สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้กำหนดไว้ที่ระดับ .05

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



## ผลการวิจัย

**ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง** ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 72.69 ส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 65.00 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 78.46 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 81.2 มีอัตราเงินเดือน 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 71.9 และส่วนใหญ่ มีอายุงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.9

**คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด** ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งหมายความว่า พนักงานบริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด ส่วนใหญ่มีความรู้สึกว่าจะองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย เอื้ออำนวยให้ตนเองมีสภาพการดำเนินชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน (กรรมสิทธิ์ในองค์การ) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งหมายความว่าพนักงานบริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด ส่วนใหญ่มีความรู้สึกว่าจะองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน (กรรมสิทธิ์ในองค์การ) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน เอื้ออำนวยให้ตนเองมีสภาพการดำเนินชีวิตที่ค่อนข้างดีพอสมควรและมีความสุขในการทำงานบ้างบางครั้ง

**ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด** ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป ตามลำดับ ซึ่งหมายความว่า พนักงานบริษัทมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การบ้างเป็นบ้าง โดยมีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การเพียงบางส่วน และมีพนักงานบางส่วนความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป และขณะที่ยังมีพนักงานมีความคิดที่จะลาออกจากการเป็นพนักงานบริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด

## ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด โดยรวมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน คือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และอายุงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ คือ อายุ อัตราเงินเดือนและอายุงาน เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพบว่า 1) พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 30-40 ปี 2) พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 20,000 บาท หรือต่ำกว่า มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การจำแนกตามอัตราเงินเดือนมากกว่า พนักงานที่มีอัตรา

เงินเดือน 30,001 บาท ขึ้นไป และ3) พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมากกว่า พนักงานที่มีอายุงาน 1-5 ปี

ปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร คือ อายุ และอายุงาน เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพบว่า 1) พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 20,000 บาท หรือต่ำกว่า มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรมากกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 30,001 บาท ขึ้นไป 2) พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรมากกว่า พนักงานที่มีอายุงาน 1-5 ปี

ปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป คือ อายุงาน เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพบว่า 1) พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไปมากกว่า พนักงานที่มีอายุงาน 1-5 ปี และ 2)พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไปน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุงาน 6-10 ปีขึ้นไป

2. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด โดยรวม ซึ่งเมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้นจะมีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด เพิ่มขึ้น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน (ธรรมนูญในองค์กร) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ดังนั้นเมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้นจะมีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพนักงานบริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด เพิ่มขึ้น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน (ธรรมนูญในองค์กร) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ดังนั้นเมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้นจะมีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรของพนักงานบริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด เพิ่มขึ้น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้าน

การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน (ธรรมนูญในองค์กร) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่วนด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ไม่พบความสัมพันธ์

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน. ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน (ธรรมนูญในองค์กร) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่วนด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ไม่พบความสัมพันธ์

**ตารางที่ 1** สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ตัวแปรอิสระหรือตัวแปรพยากรณ์ที่มีผลต่อตัวแปรตามหรือตัวแปรเกณฑ์

ตัวแปรอิสระ	ค่านัยสำคัญ	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
		ยอมรับ	ปฏิเสธ
1. เพศ	0.303		✓
2. อายุ	0.024	✓	
3. ระดับการศึกษา	0.517		✓
4. สถานภาพสมรส	0.525		✓
5. อัตราเงินเดือน	0.072		✓
6. อายุงาน	0.000	✓	
7. คุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.000	✓	
7.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.000	✓	
7.2 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย	0.016	✓	
7.3 ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	0.000	✓	
7.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	0.000	✓	
7.5 ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	0.000	✓	
7.6 ด้านสิทธิของพนักงาน (ธรรมนูญในองค์กร)	0.000	✓	
7.7 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	0.000	✓	
7.8 ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.000	✓	

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากการศึกษาพบว่าผลการศึกษาค้นพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นแสดงว่าพนักงานบริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด ส่วนใหญ่มีความรู้สึกว่าการประกอบที่เกี่ยวกับการทำงานในด้านดังกล่าวเอื้ออำนวยให้ตนเองมีสภาพการดำเนินชีวิตที่ค่อนข้างดีพอสมควรและมีความสุขในการทำงานบ้างบางครั้ง ดังนั้นเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด บริษัทควรให้ความสำคัญในการจัดองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้เหมาะสมกับพนักงาน ในแต่ละด้านดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยความพึงพอใจกับสวัสดิการต่างๆที่ได้รับมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นบริษัทควรมีเพิ่มสวัสดิการด้านต่างๆ ให้แก่พนักงานอย่างครอบคลุมและทั่วถึง เช่น ประกันสุขภาพ การประกันอุบัติเหตุให้แก่พนักงาน และควรมีหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับอัตราเงินเดือนและผลตอบแทนให้มีความยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยหน่วยงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอเหมาะสมกับปริมาณ และจำนวนของผู้ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นบริษัทควรจัดอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวกในการทำงานให้เพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงานและจำนวนของพนักงาน

ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงานเช่น สัมมนา อบรม ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ควรมีจัดการฝึกอบรมให้แก่พนักงานใหม่และจัดอบรมความรู้และเทคโนโลยีใหม่ให้พนักงานเป็นประจำทุกปี และให้พนักงานได้มีโอกาสไปฝึกอบรมหรือดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้นอกสถานที่ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นไปในตำแหน่งที่สูงขึ้นมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ควรพัฒนาศักยภาพของพนักงาน โดยเปิดโอกาสให้ได้ใช้ทักษะจากการทำงานที่ทำหาย เพื่อนำไปสู่การพิจารณาเพื่อการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ที่เหมาะสม เป็นต้น

ด้านการบูรณาการทางสังคม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยสามารถร่วมเสนอความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงาน ควรส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างเสมอภาคแบบมีส่วนร่วม เน้นการประชุมกลุ่ม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีเวลาพักผ่อนเพียงพอมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ควรกำหนดจำนวนชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม และจัดสรรกำลังคนให้เหมาะสมกับปริมาณงาน เพื่อที่บุคลากรจะได้ไม่เหน็ดเหนื่อยจากการทำงานมากเกินไป มีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ เป็นการส่งเสริมให้มีร่างกายแข็งแรงที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และยังทำให้พนักงานได้มีเวลาในระหว่างครอบครัวพนักงาน

ด้านสิทธิของพนักงาน (ธรรมนูญในองค์กร) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีสิทธิปฏิเสธรงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและนอกเหนือความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ควรมอบหมายงานให้กับพนักงานให้ตรงตามความสามารถอยู่ในขอบเขตความรับผิดชอบของพนักงาน ไม่ควรมอบหมายงานที่นอกเหนือความรับผิดชอบของพนักงาน ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด ที่ทำประโยชน์ให้กับสังคมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ควรจัดกิจกรรมเพื่อประโยชน์ต่อสังคมอย่างสม่ำเสมอ เช่น การจัดกิจกรรมวันเด็ก การปลูกป่า กิจกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

2. พนักงานบริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีความคิดเห็นต่อด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นแสดงว่า พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรไม่มากนัก และเพื่อให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเป็นรายด้านดังนี้

ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า บ่อยครั้งที่ท่านไม่เห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานของบริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัดมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น องค์กรควรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายบริษัท มีการสื่อสารข้อมูลที่ชัดเจนลงไปในทุกระดับของพนักงานเรื่องนโยบาย จุดมุ่งหมายขององค์กรและการปลูกฝังวัฒนธรรม ค่านิยม อันดีงามที่เป็นที่ยอมรับของสังคมเพื่อให้พนักงานได้รับรู้ และเกิดความภาคภูมิใจในองค์กร ผู้บริหารหรือหัวหน้าควรตั้งเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนในระดับที่มีความเป็นไปได้ ไม่สูงจนกดดันพนักงานเกินไป ซึ่งเป้าหมายนี้จะเป็นจุดร่วมการสร้างความสำเร็จร่วมกันระหว่างพนักงานและ องค์กร

ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่า บ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายไม่อยากทำงาน เมื่อมีปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น พนักงานระดับหัวหน้า และเพื่อร่วมงานควรให้ความช่วยเหลือเรื่องเกื้อกูลกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะเมื่อการปฏิบัติงานมีอุปสรรค และควรชื่นชมพนักงานและมอบรางวัลเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจกับพนักงานต่อไป ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป พบว่า ตั้งใจที่จะทำงานที่บริษัท จนกระทั่งเกษียณอายุมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นเพื่อให้พนักงานมีความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป บริษัทควรส่งเสริมองค์ประกอบในการทำงานเช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความก้าวหน้าในอาชีพ สภาพแวดล้อมความปลอดภัยในการทำงานที่ดี

3. พนักงานบริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัดที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ดังนั้นบริษัทจัดองค์ประกอบในการทำงานให้พนักงานกับพนักงานแต่ละช่วงอายุอย่างเท่าเทียมและเหมาะสมเพื่อให้พนักงานทุกกลุ่มอายุมีความผูกพันต่อองค์กรไปในทิศทางเดียวกัน

4. พนักงานบริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัดที่มีอายุงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ดังนั้นบริษัทควรจัดองค์ประกอบในการทำงานให้พนักงานกับพนักงานแต่ละช่วงอายุอย่างเท่าเทียมและเหมาะสมกับอายุงาน เพื่อให้พนักงานทุกกลุ่มอายุมีความผูกพันต่อองค์กร

5. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านสิทธิของพนักงาน (ธรรมนูญในองค์กร) ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด ดังนั้นเพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ควรจัดองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในด้านต่างๆ เหล่านี้ให้ตรงตามความต้องการของพนักงานและมีความเหมาะสม เช่น การให้ความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อม ผลประโยชน์ ความก้าวหน้า การมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น และยังทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้ได้ดี และส่งผลดีต่อองค์กรได้อีกด้วย

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานแต่ละแผนกในบริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นที่คาดว่าจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในบริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด เช่น ปัจจัยด้านพฤติกรรม ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น
3. ควรที่ศึกษาความต้องการในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด เพื่อ นำผลการศึกษาที่ได้ไปปรับปรุงพัฒนาให้ตรงตามความต้องการของพนักงานเพื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

- ณัฐพจน์ นิตะพัฒน์. 2551. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานคร2 ดินแดนศึกษาเฉพาะกรณี กองจัดกรรมสิทธิ์. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์กร, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. 2551. การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย. กพลินธุ์: ประสาน.

- ทีปกาญจน์ ชัยศิริพาณิชย์. 2540. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทอีทีเอ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาระบบทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธีรวุฒิ เอกะกุล. 2549. ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 4. อุดรราชธานี. วิทยา ออฟเซทการพิมพ์.
- พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว. 2551. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 8. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วัลลภ รัฐนัตรานนท์. 2556. "การขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์." วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา 2 (1): 26-43.
- สันต์ฤทัย ลิ้มวีรพันธ์. 2550. ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Engagement) กรณีศึกษาบริษัท ระยองเพียวริไฟเออร์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาระบบทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. 2540. การประเมินผลโครงการพัฒนาระบบทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: เลียงเชียง.
- Cronbach, L. 1974. **Essentials of Psychological testing**. New York: Harper and Row.
- Likert, R. 1961. **New Patterns of Management**. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Yamane T. 1973. **Statistics: An introductory analysis**. 3rd ed. New York: Harper and Row.