

# THE EFFECTS AMONG WORK ENGAGEMENT, QUALITY OF WORK LIFE AFFECTING INTENTION RESIGNATION OF EMPLOYEE IN AN AUTOMOTIVE PART MANUFACTURING COMPANY AT LAEMCHABANG INDUSTRIAL ESTATE, CHON BURI PROVINCE

Narong Pianjaturus<sup>1\*</sup>, Akkawan Sangwipak <sup>2\*</sup>

<sup>1\*,2\*</sup>Faculty of Management Sciences, Kasetsart University Sriracha Campus, Chonburi 20230,  
Thailand

## ABSTRACT

The purpose of this study were to 1) to investigate levels of the work engagement, quality of work life and intention resignation of employee 2) evaluate the stimuli that effects among work engagement affecting intention resignation of employee 3) evaluate the stimuli that effects among quality of work life affecting intention resignation of employee 4) evaluate the stimuli that effects among work engagement, quality of work life affecting intention resignation of employee. The samples used in this study are 318 employees in an automotive part manufacturing company at LaemChabang industrial estate, Chon Buri province. The statistical analysis used in this research was consisted inferential statistics i.e. evaluate the stimuli that effects was analyzed by multiple regression analysis.

The result of research revealed that: 1) overall, work engagement (WE) and quality of work life (QWL) of employee's were in a high level and intention resignation of employee were a low level; 2) the stimuli that increased intention resignation as a result of the reduced work engagement of employees to the job ; 3) the stimuli that increased intention resignation as a result of the reduced quality of work life of employees to the job and 4) the stimuli that increased intention resignation as a result of the reduced work engagement and quality of work life of employees to the job.

## ARTICLE INFO

### *Article history:*

Received 20 October 2020

Accepted 23 December 2020

Available online

15 June 2021

### **Keyword:**

Work Engagement  
(ความผูกพันทุ่มเทของ  
พนักงานที่มีต่องาน),  
Quality of Work Life  
(คุณภาพชีวิตในการทำงาน) ,  
Intention Resignation  
(ความตั้งใจลาออก)

\*Author e-mail address: narong.pianja@gmail.com, akkawan@hotmail.co.uk

## ผลกระทบระหว่างความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีต่องาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อการตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

ณรงค์ เพียรจตุรัส<sup>1\*</sup> และ อัครวรรณ์ แสงวิภาค<sup>2\*</sup>

<sup>1\*,2</sup> คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา, ชลบุรี 20230, ประเทศไทย

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับ ความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีต่องาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานและการตั้งใจลาออก 2) เพื่อศึกษาผลกระทบของความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีต่องานที่ส่งผลต่อการตั้งใจลาออกจากงานของพนักงาน 3) เพื่อศึกษาผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อการตั้งใจลาออกจากงานของพนักงาน 4) เพื่อศึกษาผลกระทบของความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีต่องาน คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อการตั้งใจลาออกจากงานของพนักงาน ของบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ พนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี เป็นจำนวน 318 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าสถิติพื้นฐาน ร้อยละ จำนวน ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ผลกระทบด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับของความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีต่องาน (WE) มีระดับที่มาก และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ที่อยู่ในระดับที่ดี ส่วนการตั้งใจลาออกผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับที่น้อยถึงปานกลาง 2) ความตั้งใจลาออกจากองค์กรที่เพิ่มขึ้นเป็นผลมาจาก ความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีต่องานที่ลดลง 3) ความตั้งใจลาออกจากองค์กรที่เพิ่มขึ้นเป็นผลมาจาก คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ลดลง และ 4) ความตั้งใจลาออกจากองค์กรที่เพิ่มขึ้นเป็นผลมาจาก คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และความผูกพันทุ่มเทของพนักงานด้านความเต็มใจที่ศดนให้กับงานที่ลดลง

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศมีความเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว นโยบายส่งเสริมดึงดูดต่างประเทศลงทุนเพิ่มยกระดับอุตสาหกรรมสู่ 4.0 การพัฒนาบุคลากร รวมไปถึงการเชื่อมโยงเครือข่ายผู้ประกอบการ สร้างโอกาสทางการตลาดที่มากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเขตภาคตะวันออกที่มีการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรม ดัชนีอุตสาหกรรมยานยนต์มีผลผลิตที่เพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 4.6 ทั้งนี้ การเติบโตในอุตสาหกรรมยานยนต์เป็นการพัฒนา

โดยอาศัยหลักแนวคิดการบริหารองค์การ คือ บุคลากร เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ (สภาพนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 21 พฤษภาคม 2562)

ซึ่งพบว่าผลสำเร็จของการพัฒนาการบริหารจัดการนั้น กลไกที่สำคัญที่สุด คือ ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพมีปริมาณเพียงพอ โดยมีปัจจัยด้านอื่น ๆ ประกอบด้วย งบประมาณสนับสนุนการดำเนินการเพียงพอ วัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมกับความต้องการของแผนงานและโครงการ ระบบการจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ

เพื่อให้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมไปถึง การรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีและความผูกพันกับองค์กร เพื่อป้องกันการลาออกของทรัพยากรบุคคล เพราะการลาออก เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงสภาวะความสูญเสียค่า สูญเสียค่าใช้จ่าย ในอีกแง่มุมหนึ่งก็เป็นการสูญเสียภาพลักษณ์ขององค์กร หากมีอัตราการลาออกที่สูงจะมีผลกระทบต่อความเชื่อมั่นและความมั่นคงขององค์กร (นางสาวศศิ อ่วมเพ็ง, 2015)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาผลกระทบของความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีต่องานคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อการตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรีเพื่อนำข้อมูลและผลการศึกษาที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อลดอัตราการลาออก และวางแผนพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีต่องาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการตั้งใจลาออก
2. เพื่อศึกษาผลกระทบของความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีต่องาน ที่ส่งผลต่อการตั้งใจลาออก
3. เพื่อศึกษาผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อการตั้งใจลาออกจากงาน
4. เพื่อศึกษาผลกระทบของความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีต่องาน คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อการตั้งใจลาออก

## แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันทุ่มเท

ความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีต่องานถูกพัฒนามาจากกรอบแนวคิดความรู้สึกหมดไฟ (Burnout) ซึ่งเกิดจากสภาวะการทำงาน และก่อให้เกิดความเครียดกับบุคคลนั้น โดยลักษณะของบุคคลที่หมดไฟ การที่พนักงานมีความรู้สึกถึงการมีพันธะสัญญาต่อองค์กร มี

ค่านิยมสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร ยินดีที่จะช่วยเหลือองค์กรในทุกด้าน และมีความตั้งใจอยู่กับองค์กร เห็นได้ว่าความผูกพันทุ่มเทที่พนักงานมีต่อองค์กรจะกล่าวถึงทัศนคติอารมณ์และความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กรโดยมิได้มุ่งไปที่บทบาทหน้าที่หรือความพึงพอใจในเนื้องานที่ได้รับมอบหมาย (Rhenen, Schaufeli and Taris, 2007) ซึ่ง Schaufeli and Bakker's (2004) ได้แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความกระตือรือร้น 2. ด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับงาน 3. ด้านความรู้สึกว้างงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต

### ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1973) Huse and Cumming (1997) Cumming and Worley (1997) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของแต่ละบุคคลที่มีต่อสภาพการทำงานโดยองค์การได้จัดขึ้นเพื่อให้ตอบสนองความต้องการของบุคลากร และบุคลากรรู้สึกพึงพอใจ มีความสุขในการปฏิบัติงานทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ มีนักวิจัยหลายท่านได้กำหนดปัจจัย และองค์ประกอบต่าง ๆ ที่จะวัดผลคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้หลากหลายดังนี้ (Walton, 1973 อ้างใน ภูวดล วงศ์รัตน์, 2551: 12-13) กำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 8 ประการ ได้แก่ 1. ค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม 2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3. ความมั่นคงและความก้าวหน้า 4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถ 5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6. ประชาธิปไตยในองค์กร 7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

### แนวคิดที่เกี่ยวข้องการตั้งใจลาออก

Saengpao (1999: 162) ความหมายของความตั้งใจลาออกจากองค์กร ได้ว่าความคิดที่พนักงานจะลาออกจากการทำงานในองค์กรปัจจุบัน และมีพฤติกรรมหาทางเลือกในงานใหม่ เพื่อวางแผนลาออกจากงานไปทำงานที่องค์กรอื่น หรือการโอนย้ายงานไปสถานที่

ทำงานอื่น ซึ่งเกิดขึ้นโดยความสมัครใจของพนักงาน แต่  
อาจยังไม่มี การตัดสินใจลาออกอย่างเด็ดขาด

ซึ่งการตั้งใจลาออกเป็นความคิดสมัครใจที่  
ต้องการจะลาออกจากองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ เมื่อมี  
โอกาส เพื่อไปทำงานที่องค์การแห่งใหม่หรือการเปลี่ยน  
ทางอาชีพในอนาคตอันใกล้ (Nadiri & Tanova, 2010)  
ดังนั้น ความตั้งใจจะลาออกจากงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญใน  
การพยากรณ์การลาออกจากงานได้เป็นอย่างดี (Cho et  
al., 2009) นิยามของการตั้งใจลาออก มีผู้ให้คำนิยาม  
ต่างกันออกไป โดย Gaertner et al. (1992) ได้ให้แนวคิด  
ว่า การตั้งใจลาออกนั้นหมายถึง ความตั้งใจทางพฤติกรรม  
ที่สืบเนื่องมาจากนโยบายขององค์การ สภาพการณ์ด้าน  
ตลาดแรงงานและการรับรู้ของพนักงาน โดยที่พนักงาน  
คาดหวังสิ่งที่ดีขึ้นหลังจากการลาออกจากองค์การ ในขณะที่  
ที่ Tett and Meyer (1993) ให้ความหมายว่า เป็นการ  
ไตร่ตรองอย่างรอบคอบถึงความต้องการของตน ซึ่งเป็น  
กระบวนการสุดท้ายของความคิดในการลาออกจากงาน  
(Withdrawal Cognitive)

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันทุ่มเทของ  
พนักงาน ส่งผลกระทบต่อความตั้งใจลาออกจาก  
องค์การของเกตุณภัส เมธิ์สิวัฒน์ (2555) ที่ได้  
ทำการศึกษารื่อง ความสัมพันธ์ของความผูกพันทุ่มเทของ  
พนักงานที่มีต่องาน และองค์การกับความตั้งใจลาออกของ  
พนักงาน ในธุรกิจโรงแรมจังหวัดนครราชสีมา โดยกลุ่ม  
ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากร พนักงานผู้ให้บริการ  
และผู้บริหารระดับต้น การวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยโดยใช้สถิติ  
ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบ  
สมมุติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การสร้างสมการ  
พยากรณ์ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ จาก  
การศึกษาพบว่า ความความผูกพันทุ่มเทต่องานมี  
ความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันทุ่มเทต่อ  
องค์การ และความผูกพันทุ่มเทต่องานมีความสัมพันธ์ทาง  
ลบกับความตั้งใจลาออกจากองค์การและความผูกพัน  
ทุ่มเทต่องานด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับงานสามารถ  
อธิบายความแปรปรวนต่อความตั้งใจลาออกจากงานของ

พนักงานได้ร้อยละ 13.50 โดยความผูกพันทุ่มเทต่อ  
องค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก จาก  
องค์การและความผูกพันทุ่มเท ต่อองค์การด้านการรับรู้  
สามารถอธิบายความแปรปรวนต่อความตั้งใจลาออกจาก  
งานของพนักงาน ได้ร้อยละ 23.80 จากผลการศึกษาของ  
เกตุณภัส เมธิ์สิวัฒน์ (2555) สอดคล้องกับงานวิจัยของ  
สลักจิต ต้นติบุญทวีวัฒน์ (2556) กาญจนา พันธุ์ศรีทุม  
(2559) และธัญชนก ทิมกระจ่าง (2559) พบว่า ความ  
ผูกพันทุ่มเทของพนักงาน ส่งผลกระทบต่อความตั้งใจ  
ลาออกจากองค์การอย่างมีนัยสำคัญ

ในส่วนของการศึกษาที่ผ่านมาถึงผลของ  
คุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลกระทบต่อความตั้งใจ  
ลาออกจากองค์การของกิตติมา พันธุ์พุทธิรัตน์ (2556)  
ได้ทำการศึกษารื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจ  
ในคุณภาพชีวิตการทำงาน และความตั้งใจในการลาออก  
จากงานของพนักงาน บมจ. ธนาคารกสิกรไทย เครือข่าย  
การบริการและการขาย 1 เขตการบริการและการขาย 1  
ซึ่งในการศึกษาใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วย  
แบบสอบถามกับพนักงาน จำนวน 221 คน โดยเครื่องมือ  
ที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้  
ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
การทดสอบค่าที ค่าเอฟ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  
ผลการวิจัยพบว่า ความสำคัญของความพึงพอใจใน  
คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ให้ความสำคัญกับ  
นโยบายและการจัดระบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการ  
ทำงาน เพื่อลดอัตราการลาออกของพนักงาน จากผล  
การศึกษาของกิตติมา พันธุ์พุทธิรัตน์ (2556) สอดคล้อง  
กับงานวิจัยของวาณิชญา มานิสสรณ์ (2558) ธัญญามาศ  
ปัญญายิ่ง (2559) พรพิตรา ธรรมชาติ (2560) และอิสรา  
วรกุลเกียรติ์ (2561) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน  
ส่งผลกระทบต่อความตั้งใจลาออกจากองค์การอย่างมี  
นัยสำคัญ

นอกจากนั้นมีการศึกษาที่ผ่านมาถึงผลของ  
ความผูกพันทุ่มเทของพนักงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน  
ส่งผลกระทบต่อความตั้งใจลาออกจากองค์การของ  
พนักงานของเนติวุฒิ ยาวุฑฒิ (2560) ได้ทำการศึกษารื่อง  
ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน บริษัท มิติ

ชุย ไฮยีน แมททีเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยพนักงานของบริษัท จำนวน 300 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอย พหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความตั้งใจลาออกของพนักงานแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ปัจจัยจูงใจของพนักงานในด้านความรับผิดชอบ ลักษณะงาน และโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีผลกระทบทางลบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานบริษัท โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 25.1 3) ปัจจัยอนามัยของพนักงานในด้านค่าจ้างและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลกระทบทางลบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 23.9 จากผลการศึกษาของเนติวุฒิ ยาวุฑฒิ (2560) สอดคล้องกับงานวิจัยของณภัช นาคเจือทอง (2553) วรณวิสา ดำรงสกุลวงษ์ (2557) ณัฐธยาน์ อำไพพงษ์ (2559) และศศิ อ่วมเพ็ง (2560) พบว่า ความผูกพันทุ่มเทของพนักงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลกระทบบต่อความตั้งใจลาออกจากองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวพบว่า ผลกระทบระหว่างความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีต่องาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อการตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี เช่นเดียวกัน จึงสามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัยของการศึกษานี้ได้ดังข้างต้น

### สมมติฐานการศึกษา

1. ความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีต่องาน ส่งผลกระทบบต่อการตั้งใจลาออก
2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลกระทบบต่อการตั้งใจลาออก
3. ความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีต่องาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลกระทบบต่อการตั้งใจลาออก

### วิธีดำเนินการวิจัย

**ประชากร** ที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำนวนพนักงานทั้งสิ้น 1,550 คน

**กลุ่มตัวอย่าง** ใช้สูตรตามวิธีของ Yamane (1973) ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษาเท่ากับจำนวน 318 คน แต่เพื่อป้องกันความผิดพลาด ผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามจำนวน 400 ฉบับ และได้แบบสอบถามที่ตอบกลับมาอย่างสมบูรณ์เป็นจำนวน 320 ฉบับ

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับเป็นข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปของประชากรที่ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบหรือคำถามปลายปิด มีคำตอบให้เลือกเพียงคำตอบเดียว ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ จำนวน 5 ข้อคำถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันทุ่มเทของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย ความกระตือรือร้น ความเต็มใจอุทิศตนให้กับงาน และความรู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ตามแนวความคิด Schaufeil and Bakker's (2004) ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 5 ระดับ มีข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 14 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในด้านต่าง ๆ ตามแนวคิดของ Walton (1973) Huse and Cumming (1997) และ Cumming and Worley (1997) โดยวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุล



ระหว่างชีวิตการทำงาน และด้านความภูมิใจในองค์กร มี  
ข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 40 ข้อ

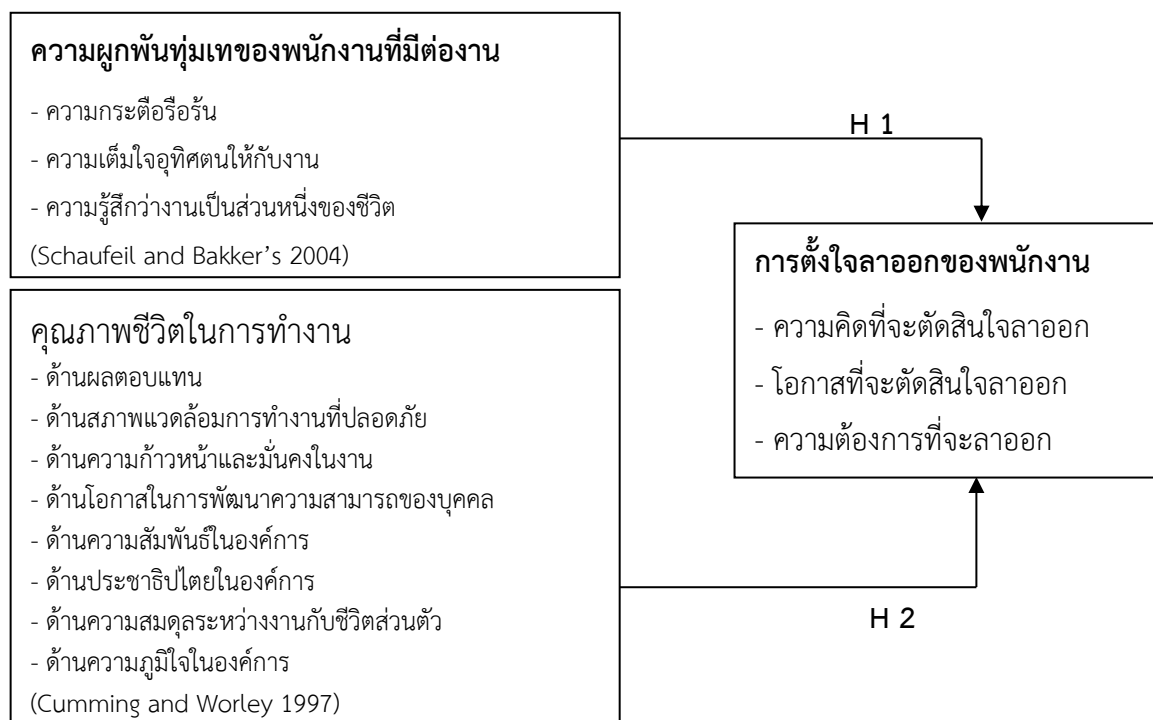
ตอนที่ 4 แบบสอบถามการตั้งใจลาออก  
ของพนักงาน โดยแบ่งระดับการตั้งใจลาออกตามแนวคิด  
ของ Saengpao (1999: 162) ได้แก่ ความคิดที่จะ  
ตัดสินใจลาออก โอกาสที่จะตัดสินใจลาออก ความ  
ต้องการที่จะลาออก และการมีแผนที่จะลาออก มีข้อ  
คำถามทั้งหมดจำนวน 13 ข้อ

ตอนที่ 5 เกี่ยวกับข้อเสนอแนะทั่วไป

โดยข้อคำถามส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และ ส่วน  
ที่ 4 ลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายปิดตามแนวคิดมาตรา  
วัดของ Likert's Scale แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating  
Scale) และวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)  
แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การกำหนดคะแนน ดังนี้

คะแนน	หมายถึง
5	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความมากที่สุด
4	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความมาก
3	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความปานกลาง
2	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความน้อย
1	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความน้อยที่สุด

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในส่วนของการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิง  
เนื้อหา (Content validity) เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับการใช้ภาษา  
และความสอดคล้องของเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การวิจัย  
วิเคราะห์โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ  
วัตถุประสงค์การวิจัย (Index of item-objective  
congruence: IOC) ที่สามารถยอมรับได้ว่าคำถามที่จะใช้  
ในนั้นมีความเที่ยงตรงของข้อมูลโดยมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป  
(ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ, 2557) ผลจากการวิเคราะห์ความตรง  
เชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน พบว่า ข้อคำถามทุก  
ข้อมีค่าระหว่าง 0.67 - 1.00 ซึ่งมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ถือว่าข้อ  
คำถามนั้นใช้ได้ แล้วจึงนำไปทดลอง (Try Out) กับ  
พนักงานบริษัท ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อ  
หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้ค่า  
สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอน  
บาค (Cronbach) จากผลการทดสอบ พบว่า มีค่า  
สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Reliability) ในการทดสอบความ  
เชื่อถือของมาตรวัดของข้อคำถาม ตัวแปรความผูกพัน  
ทุ่มเท เท่ากับ 0.942 ตัวแปรการคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
เท่ากับ 0.946 ตัวแปรและ การตั้งใจลาออกจากงาน  
เท่ากับ 0.928 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นมีค่ามากกว่า  
0.7 หมายถึงสามารถที่จะนำไปใช้เป็นเครื่องมือใน  
การศึกษาได้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556) (ดังตารางที่ 1)

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ทำการศึกษาข้อมูลมาจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ดังนี้

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บ รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสำรวจโดยการแจก แบบสอบถามให้กับพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างใน การศึกษา ซึ่งจะมีการกำหนดระยะเวลาการเก็บข้อมูลในการ แจกแบบสอบถามรวมไปถึงระยะเวลาในการเก็บ แบบสอบถามที่ได้กลับ

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาจากแหล่งข้อมูลที่เป็นเอกสาร ตำรา ทางวิชาการ หนังสือ วารสาร อินเทอร์เน็ต รวมถึง ผลงานวิจัยหรือบทความต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

## การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อการ อธิบายลักษณะทั่วไปของผู้ตอบ และการวิเคราะห์ตาม วัตถุประสงค์ขั้นที่ 1 โดยกำหนดเป็นช่วงคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ตารางที่ 1 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient)

ตัวแปร	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
ความผูกพันทุ่มเท	0.941	0.946	15
คุณภาพชีวิต	0.946	0.947	40
การตั้งใจลาออก	0.928	0.930	14
ค่าเฉลี่ย	0.939	0.941	-

### ระดับความผูกพันทุ่มเทของพนักงาน

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันทุ่มเทของ พนักงานที่มีต่องาน ( $\bar{X} = 3.50$ ) เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ 1) ความเต็มใจอุทิศตนให้กับงาน ( $\bar{X} = 3.74$ ) 2)

คะแนนเฉลี่ย

ความหมาย

4.21 – 5.00

ระดับมากที่สุด

3.41 – 4.20

ระดับมาก

2.61 – 3.40

ระดับปานกลาง

1.81 – 2.60

ระดับน้อย

1.00 – 1.80

ระดับน้อยที่สุด

2. ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบของความผูกพัน ทุ่มเทของพนักงานที่มีต่องาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อการตั้งใจลาออกจากงานวัตถุประสงค์การศึกษา ข้อที่ 2-3-4

## ผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วน ใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 67.3 มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 68.23 การศึกษาระดับ มัธยมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 53.45 ระยะเวลาใน ปฏิบัติงาน 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.47 และรายได้ เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,001-25,000 บาท คิดเป็น ร้อยละ 52.83

การกระตือรือร้น ( $\bar{X} = 3.54$ ) และ 3) การรู้สึกทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ( $\bar{X} = 3.23$ ) ตามลำดับ

### ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.76$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ด้านผลตอบแทน ( $\bar{X} = 3.97$ ) 2) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ( $\bar{X} = 3.94$ ) 3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ( $\bar{X} = 3.87$ ) 4) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ( $\bar{X} = 3.82$ ) 5) ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ( $\bar{X} = 3.80$ ) 6) ด้านความภูมิใจในองค์กร ( $\bar{X} = 3.73$ ) 7) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ( $\bar{X} = 3.70$ ) และ 8) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ( $\bar{X} = 3.70$ ) ตามลำดับ

### ระดับการตั้งใจลาออกของพนักงาน

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อการตั้งใจลาออกภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.41$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านการมีแผนที่จะลาออก ( $\bar{X} = 2.77$ ) 2) ด้านความคิดที่จะตัดสินใจลาออก ( $\bar{X} = 2.41$ ) และ 3) ด้านความต้องการที่จะลาออก ( $\bar{X} = 2.30$ ) และ 4) ด้านโอกาสที่จะตัดสินใจลาออก ( $\bar{X} = 2.17$ ) ตามลำดับ

### ผลการทดสอบสมมติฐาน

#### สมมติฐานข้อที่ 1 ความผูกพันทุ่มเทของ

พนักงานที่มีต้องงานส่งผลกระทบต่อความตั้งใจลาออกจากองค์กร ของพนักงาน การวิเคราะห์ขนาดของอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อความตั้งใจลาออก สรุปได้ว่า ความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีต้องงานด้านการรู้สึกว่างงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ( $\text{Beta} = -0.404$ ) มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากองค์กรมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับงาน ( $\text{Beta} = -0.248$ ) และด้านการกระตือรือร้น ( $\text{Beta} = -0.138$ ) ซึ่งทั้ง 3 ตัวแปร มีค่าสัมประสิทธิ์เป็นลบทั้งหมด ดังนั้นตัวแปร 3 ตัวมีความสัมพันธ์ในการเกิดความตั้งใจลาออกจากองค์กรในทิศทางเดียวกัน จึงสามารถอธิบายได้ว่า ความตั้งใจลาออกจากองค์กรที่เพิ่มขึ้นเป็นผลมาจากความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีต้องงาน ด้านการรู้สึกว่างงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับงาน และด้านการกระตือรือร้นที่ลดลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไว้ (แสดงค่าสถิติวิเคราะห์ต่าง ๆ ดังตารางที่ 2)

**ตารางที่ 2** ผลของการวิเคราะห์การถดถอยพหุของ ความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีต้องงานส่งผลกระทบต่อการตั้งใจลาออกจากองค์กร

ตัวแปร	b	SE <sub>b</sub>	$\beta$	t	sig	Tolerance	VIF
ความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีต้องงาน (Constant)	4.749	.167		28.369	.000*		
ด้านการกระตือรือร้น	-.132	.052	-.138	-2.522	.012*	.609	1.642
ความเต็มใจอุทิศตนให้กับงาน	-.226	.048	-.248	-4.722	.000*	.656	1.524
การรู้สึกว่างงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต	-.318	.041	-.403	-7.839	.000*	.686	1.457

SE<sub>est</sub> = ±.43; Durbin-Watson = 1.843

R = 0.656; R<sup>2</sup> = 0.430; R.Adj=0.425; F = 79.109; DF = 3; sig = 0.001

หมายเหตุ: \* หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



## สมมติฐานข้อที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ส่งผลกระทบต่อความตั้งใจลาออกจากองค์กรของพนักงาน การวิเคราะห์ขนาดของอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อความตั้งใจลาออก สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Beta = -0.474) มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากองค์กรมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Beta = -0.208) ลำดับถัดมา คือ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (Beta = -0.145) และด้านผลตอบแทน (Beta = -0.128) ซึ่งทั้ง 4 ตัวแปรมี

ค่าสัมประสิทธิ์เป็นลบทั้งหมด ดังนั้นทั้ง 4 ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในการเกิดความตั้งใจลาออกจากองค์กรในทิศทางเดียวกัน จึงสามารถอธิบายได้ว่า ความตั้งใจลาออกจากองค์กรที่เพิ่มขึ้นเป็นผลมาจากคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และด้านผลตอบแทนที่ลดลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (แสดงค่าสถิติวิเคราะห์ต่าง ๆ ดังตารางที่ 3 )

ตารางที่ 3 ผลของการวิเคราะห์การถดถอยพหุของ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลกระทบต่อการตั้งใจลาออกจากองค์กร

ตัวแปร	b	SE <sub>b</sub>	$\beta$	t	sig	Tolerance	VIF
คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Constant)	5.628	.184		30.571	.045*		
ด้านผลตอบแทน	-.126	.055	-.128	-2.290	.023*	.473	2.113
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	-.139	.058	-.145	-2.390	.017*	.401	2.494
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล	-.195	.054	-.208	-3.630	.000*	.446	2.240
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	-.373	.032	-.474	-11.745	.000*	.904	1.106

SE<sub>est</sub> = ±.38; Durbin-Watson = 2.068

R = 0.737; R<sup>2</sup> = 0.543; R.Adj=0.534; F = 61.512; DF = 6; sig = 0.001

หมายเหตุ: \* หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## สมมติฐานข้อที่ 3 ความผูกพันทุ่มเทของ

พนักงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลกระทบต่อความตั้งใจลาออกจากองค์กรของพนักงาน การวิเคราะห์ขนาดของอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากองค์กร จึงสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Beta = -0.395) มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากองค์กรมากที่สุด รองลงมา คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Beta = -0.207) ลำดับถัดมาคือ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (Beta = -0.154) และความผูกพันทุ่มเทของพนักงาน

ด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับงาน (Beta = -0.147) ซึ่งทั้ง 4 ตัวแปรมีค่าสัมประสิทธิ์เป็นลบทั้งหมด ดังนั้นทั้ง 4 ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในการเกิดความตั้งใจลาออกจากองค์กรในทิศทางเดียวกัน จึงสามารถอธิบายได้ว่า ความตั้งใจลาออกจากองค์กรที่เพิ่มขึ้นเป็นผลมาจากคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และความผูกพันทุ่มเทของพนักงานด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับงานที่ลดลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (แสดงค่าสถิติวิเคราะห์ต่าง ๆ ดังตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 ผลของการวิเคราะห์การถดถอยพหุของ ความผูกพันทุ่มเทของพนักงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน  
ที่มีต่องานส่งผลกระทบต่อการตั้งใจลาออกจากองค์กร

ตัวแปร	b	SE <sub>b</sub>	$\beta$	t	sig	Tolerance	VIF
ความผูกพันทุ่มเทของพนักงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน							
(Constant)	5.802	.189		30.766	.000		
ความเต็มใจอุทิศตนให้กับงาน	-.134	.045	-.147	-2.970	.003*	.581	1.721
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	-.148	.057	-.154	-2.578	.010*	.400	2.502
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล	-.194	.053	-.207	-3.673	.000*	.446	2.240
ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร	.020	.058	.021	.346	.729	.399	2.507
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	-.311	.037	-.395	-8.450	.000*	.651	1.536
SE <sub>est</sub> = $\pm$ .38; Durbin-Watson = 2.068							
R = 0.749; R <sup>2</sup> = 0.561; R.Adj=0.549; F = 49.268; DF = 8; sig = 0.001							

หมายเหตุ: \* หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## อภิปรายผลการวิจัย

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีต่องานส่งผลกระทบต่อความตั้งใจลาออกจากองค์กรของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

จากผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษาข้อที่ 1 ความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีต่องานส่งผลกระทบต่อความตั้งใจลาออกจากองค์กรของพนักงาน พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุของ มีค่าทิศทางลบเป็นผลมาจากตัวแปรต้นมีความสัมพันธ์ทางลบกับตัวแปรตาม ถ้าตัวแปรต้นเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ตัวแปรตามลดลง ทั้ง 3 แปรอิสระ คือ ด้านการกระตือรือร้น ความเต็มใจอุทิศตนให้กับงาน และการรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต

ด้านการกระตือรือร้นส่งผลกระทบต่อความตั้งใจลาออกจากองค์กร จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีความยินดีทำทุกอย่างเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ แม้การทำงานจะต้องทำอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลายาว พนักงานก็มีความพยายามที่จะปฏิบัติงานตามแผนงานที่

วางไว้ ซึ่งการกระทำเหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ถึงการที่พนักงานยังไม่มีความคิดที่จะลาออกออกจากองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกตุณภัส เมธิกสิวัฒน์ (2555) โดยพบว่าความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีต่องานด้านการกระตือรือร้น ไม่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากองค์กร

ด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับงาน จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีความยินดีที่จะใช้ความสามารถและประสบการณ์เพื่อที่จะให้งานประสบความสำเร็จ แม้ว่าจะงานจะไม่ดำเนินไปอย่างราบรื่น แต่ก็ยังมีความพยายามที่จะแสวงหาวิธีที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ โดยมองว่างานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า มีความสำคัญต่อองค์กร ซึ่งการกระทำเหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ถึงการที่พนักงานยังไม่มีความคิดที่จะลาออกออกจากองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกตุณภัส เมธิกสิวัฒน์ (2555) โดยพบว่าความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีต่องานด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับงาน ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากองค์กร

ด้านการรู้สีกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีความรู้สีกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต เมื่อพนักงานเริ่มปฏิบัติงานแล้วมักรู้สึกว่ายากตัวเองออกจากงานเป็นสิ่งที่ทำได้ยากลำบาก ระหว่างการปฏิบัติงานจะมุ่งสมาธิไปกับการทำงาน ตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จให้ได้ ซึ่งการกระทำเหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ถึงการที่พนักงานยังไม่มีความคิดที่จะลาออกออกจากองค์กร ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกตุณภัส เมธีกสิวัฒน์ (2555) โดยพบว่า ความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีต่องาน ด้านการรู้สีกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ไม่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลกระทบต่อความตั้งใจลาออกจากองค์กรของพนักงาน พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุ ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุของ มีค่าทิศทางลบเป็นผลมาจากตัวแปรต้นมีความสัมพันธ์ทางลบกับตัวแปรตาม ถ้าตัวแปรต้นเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ตัวแปรตามลดลงของตัวแปรอิสระ 4 ตัวแปร คือ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และ ด้านผลตอบแทน โดยด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ส่งผลกระทบต่อความตั้งใจลาออกจากองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากการศึกษาพบว่า พนักงานยังมีความพึงพอใจในเรื่องความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีความพึงพอใจต่อจำนวนวันหยุด อีกทั้งยังสามารถจัดการเวลางานกับกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันได้เป็นอย่างดี โดยที่ไม่มีความรู้สึกอึดอัด ซึ่งแนวคิดเหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ถึงการที่พนักงานยังไม่มีความคิดที่จะลาออกออกจากองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ วาณิชญา มานิสสรณ์ (2558) โดยผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ( $r = -0.188$ ) มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก โดยมีค่าสหสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล จากการศึกษาพบว่าพนักงานมีความรู้สีกว่าตนได้รับโอกาสในการพัฒนา

ความสามารถของบุคคลอย่างสม่ำเสมอ มีการสนับสนุนพนักงานในการพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงาน ทั้งการฝึกอบรมภายในและนอกองค์กร ซึ่งแนวคิดเหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ถึงการที่พนักงานยังไม่มีความคิดที่จะลาออกออกจากองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ วาณิชญา มานิสสรณ์ (2558) โดยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ( $r = -0.291$ ) มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน โดยมีค่าสหสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน จากการศึกษาพบว่าพนักงานมีความรู้สีกว่ายังสามารถก้าวหน้าและงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันยังมีความมั่นคง เนื่องจากพนักงานรับรู้ได้ถึงโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถอย่างเหมาะสม อีกทั้งยังสนับสนุนให้พนักงานมีการพัฒนาทักษะให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งแนวคิดเหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ถึงการที่พนักงานยังไม่มีความคิดที่จะลาออกออกจากองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ วาณิชญา มานิสสรณ์ (2558) โดยผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ( $r = -0.369$ ) มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน โดยมีค่าสหสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ด้านผลตอบแทน จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีความรู้สีกว่า สวัสดิการและค่าตอบแทนอื่น ๆ ในปัจจุบันที่ได้รับอยู่ มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ มีความคิดเห็นว่าได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายของตนเองและครอบครัวโดยไม่เดือดร้อน โดยภาพรวมมีความพึงพอใจในส่วนของผลตอบแทนที่ได้รับ ซึ่งแนวคิดเหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ถึงการที่พนักงานยังไม่มีความคิดที่จะลาออกออกจากองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ วาณิชญา มานิสสรณ์ (2558) โดยผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทน ( $r = -0.301$ ) มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน โดยมีค่าสหสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีต่องานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ส่งผลกระทบต่อความตั้งใจลาออกจากองค์กรของพนักงาน พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีตัวแปรอิสระ 4 ตัวแปร คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และความผูกพันทุ่มเทของพนักงาน ด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับงาน ที่ส่งผลกระทบต่อความตั้งใจลาออกจากองค์กร ของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีต่องาน กับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

จากการศึกษา พบว่าในภาพรวมพนักงานรับรู้ได้ถึงสิ่งที่ต้องการมอบให้ในด้านคุณภาพชีวิต ไม่ว่าจะเป็นเวลาว่างที่เหมาะสม การส่งเสริมพัฒนาความรู้ และผลตอบแทนที่ดี โดยที่ตัวพนักงานมีความรู้สึกพึงพอใจและมีความสุขในการปฏิบัติงานทั้งด้านร่างกายจิตใจและอารมณ์ จึงส่งผลให้การปฏิบัติงานของตัวพนักงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการที่พนักงาน มีความผูกพันทุ่มเทต่องาน โดยที่เมื่อพนักงานมีความรู้สึกเชิงบวก รู้สึกว่าตนมีความเหมาะสมกับงานก็ทำให้พนักงานเกิดความความเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับงานพยายามที่จะสรรหาวิธีที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จเพื่อองค์กรซึ่งแนวคิดเหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ถึงการที่พนักงานยังไม่มีความคิดที่จะลาออกจากองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ วาณิชชญา มานิสสรณ์ (2558) โดยผลพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลทางลบโดยตรงต่อความตั้งใจที่จะลาออก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และยังสอดคล้องกับเกตุณภัส เมธิกสิวัฒน์ (2555) โดยพบว่า ความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีต่องาน ส่งผลทางลบต่อความตั้งใจลาออกจากองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. องค์กรควรมีการตอบสนอง โดยการให้พนักงานได้รับรู้ว่าตนมีความสำคัญ เมื่อพนักงานรับรู้ว่ตนมีความสำคัญต่อองค์กรจะทำให้พนักงานเกิดความทุ่มเทในการทำงาน โดยสิ่งที่องค์กรต้องจัดเตรียมให้

พนักงาน คือ ทำให้พนักงานมีจุดหมายในงานหรือเป็นการตั้งเป้าหมายให้กับพนักงาน และองค์กรต้องมีการมอบหมายงานให้กับพนักงานโดยให้พนักงานมีส่วนเกี่ยวข้องในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้พนักงานได้มีส่วนเกี่ยวข้องมากที่สุดซึ่งเป็นการเสริมสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันทุ่มเทในงานรับรู้ถึงความเป็นเจ้าของและผู้มีส่วนรับผิดชอบในงานนั้น ๆ พนักงานจะทุ่มเทความพยายามทั้งกายและใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะส่งผลให้การตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานลดลง

2. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมและสนับสนุนเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานใน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับส่วนตัว ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และด้านผลตอบแทน อันเนื่องมาจากระดับความมีอิทธิพลของปัจจัยสูงสุด องค์กรต้องให้ความสำคัญเป็นอันดับต้น และควรมีการรับฟังความคิดเห็นจากพนักงานเพื่อสร้างความรู้สึกเชื่อมั่นที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานและโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน เมื่อพนักงานมีความเชื่อมั่นในคุณภาพชีวิตที่ดี จะส่งผลให้การตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานลดลง

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การวิจัยในครั้งนี้พบว่าตัวแปรที่สามารถอธิบายตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อการตั้งใจลาออกจากงานของพนักงาน อาจจะยังไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ทั้งหมดสามารถอธิบายได้เพียงส่วนหนึ่งเท่านั้นอย่างไรก็ตามยังมีบริบทอื่น ๆ อีกที่ยังไม่ได้ทำการศึกษา ดังนั้นควรมีการวัดผลในด้านอื่นๆ เช่น ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ, ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความพึงพอใจในงาน ที่มีต่อการตั้งใจลาออกจากงานของพนักงาน เป็นต้น

2. เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ทั้งหมด ในการวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มการวิจัยเชิงคุณภาพ หรืออาจจะทำวิจัยแบบผสมผสาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น



## บรรณานุกรม

- การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (Online) <https://www.ieat.go.th/online-service/industrial-list> . 1 กันยายน 2562
- กิตติมา พันธุ์พุทธิรัตน์ .2556.ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกจากงานของพนักงาน บมจ. ธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายการบริการและการขาย 1 เขตการบริการและการขาย 1 วิทยานิพนธ์ ปริญญา มหาบัณฑิต , มหาวิทยาลัยศิลปากร
- เกตุณภัส เมธิ์สิริวัฒน์ .2555. ความสัมพันธ์ของความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีต่องาน และองค์การกับความตั้งใจลาออกของพนักงาน ในธุรกิจโรงแรมจังหวัดนครราชสีมา .สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ หลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
- จิภาญญา พันธุ์ศรีทุม .2559. อิทธิพลของปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง วิทยานิพนธ์ ศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาสาขาวชิราวุฒิตติวิทยา อุตสาหกรรมและองค์การคณะศิลปศาสตร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ณปภัช นาคเจือทอง .2553. ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (ค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.)
- ณัฐธยาน์ อำไพพงษ์ .2559. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้จังหวัดระยอง (วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการธุรกิจโลจิสติกส์วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ , มหาวิทยาลัยบูรพา )
- ธนวัฒน์ วิเศษสมบัติ. 2561. “ผลกระทบของแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์การ ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมการขนถ่ายของเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง.” วารสารมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 4(3), 14-26.
- ธัญชนก ทิมกระจ่าง .2559. ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา ในจังหวัดชลบุรี.(วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต’มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ธัญญามาต
- ปัญญาธิ .2559. อิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาด้านบวกคุณ ภาพชีวิตในการทำงานและ ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากการงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจให้คำปรึกษา วิทยานิพนธ์ ศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาสาขาวชิราวุฒิตติวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การคณะศิลปศาสตร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ธานินทร์ ศิลปจารุ. 2563. การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนสามัญ บิสซิเนส อาร์ แอนด์ ดี.
- ธีรภัทร วาณิชพิทักษ์. 2555. การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัทร่วมเจริญพัฒนา จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- นิตยา กัณณิการณ์. 2553. การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา,มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เนติวุฒิ ยาวุฒิ .2560. ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานบริษัท มิตรชัย ไฮอิน แมททีเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด (วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต ,มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์)
- ปณิดา เหล่าจันทร์. 2560. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมการเผชิญปัญหา กับพฤติกรรมการให้บริการของพนักงานขายในเขตพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ,มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปวีณรัตน์ สิงห์วัฒน์. 2556. แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- ปัญญาพร ธิติพงศ์. 2559. “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง กรณีศึกษา บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กส์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด.”Veridian E-Journal, Silpakorn University, 9(3), 1275-1292.



- ปาริชาติ เยพิทักษ์. 2559. “การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพอใจในงาน ความผูกพันขององค์กร.” Veridian E-Journal, Silpakorn University, 9(1), 643-654.
- เปรมจิตร์ คล้ายเพชร. 2548. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรความยุติธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรและความตั้งใจลาออก. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พงษ์เทพ เกษมตัน. 2555. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่(ดอนเมือง) (ค้นคว้าอิสระ หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี )
- พรพิชิตา ธรรมชาติ .2560 .คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และ ความตั้งใจในการลาออกของผู้แทนขายระดับ บัณฑิตปริญญาของกรมบริษัทผู้ผลิตบรรจุภัณฑ์.วิทยานิพนธ์ ศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาสาขาศาสาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- มูทิตา คงกระพันธ์. 2554. การศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงาน ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ยุทธ ไถยวรรณ. 2556. การวิเคราะห์สถิติหลายตัวแปรสำหรับงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 1).กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รชฏ ชยสมมภ์. 2550. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัชมรงค์ คำชู. 2556. ความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึก และอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา (ค้นคว้าอิสระ หลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร )
- รุจิรา เชาว์สุโข .2560. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์กรณีศึกษา บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร (วิทยานิพนธ์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตกลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชนวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา )
- วรุ สุวานนท์ .2560 . ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง (วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตกลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชนวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา)
- วรรณวิสา ดำรงสกุลวงษ์ .2557. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในอุตสาหกรรมฟอกหนังกรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ไฮค์ จำกัด (มหาชน) (ค้นคว้าอิสระ หลักสูตรปริญญาบริหารมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเนชั่น.)
- วรางคณา แก้วมณี. 2554. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยึดมั่นผูกพันในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรพร วันไชยธนวงศ์. 2560. “แนวทางการสอนแนะเพื่อพัฒนาการผลิตผลงานวิจัยในวิทยาลัย พยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่.” Humanities and Social Sciences Journal of Graduate School, Pibulsongkram Rajabhat University, 12(2), 122-128.
- วณิชญา มานิสสรณ์ .2558. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้บรรยากาศองค์กร กับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน วิทยานิพนธ์ ศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาสาขาศาสาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ศศิ อ่วมเพ็ง .2560. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบัณฑิตปริญญาสำนักงานบัญชีกลาง บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) (ค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์)

- สลักจิต ตันติบุญทวีวัฒน์ .2556. อิทธิพลของความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ความพึงพอใจในงาน และ ความผูกพันกับองค์กรต่อความตั้งใจลาออก .บัณฑิตวิทยาลัย กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- อิทธิพักร กอบรัตนสวัสดิ์. 2561. อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจาก องค์กรส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานในบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ เขตนิคมอมตะซิตี้ จังหวัด ระยอง.วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อำนาจ อีระวนิช. 2553. การจัดการยุคใหม่ ฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อิสรา วรกุลเกียรติ์. 2560. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านการกำหนดตนเองที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ภายใน และความตั้งใจ ที่จะลาออกของพนักงานประจำและแรงงานรับเหมาใน องค์การผู้ผลิตในสวนอุตสาหกรรมสหพัฒน์ อำเภอดุสิต จังหวัด ชลบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม,มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Bandura, A. 1977. "Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change." *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. 1982. "The assessment and predictive generality of self-percepts of efficacy." *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry*, 13, 195-199.
- Bandura, A. 1986. *Social Foundations of Thought and Action Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. 1997. *A Self – Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Baskar, P. and K. R. Rajkumar. 2015. "A study on the impact of rewards and recognition on employee motivation." *International Journal of Science and Research*, 4(11), 1644-1648.
- Cronbach, L. J. 1970. *Essentials of Psychological Testing* (5th ed.). New York:Harper and Row.
- Hair, J. F., W. C. Black, B. J. Bain, R. E. Anderson, and R. L. Tatham. 2010. *Multivariate Data Analysis* (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: PearsonEducation International.
- Kenioua, M. and E. K. Boumasjed. 2016. "Self-efficacy, achievement motivation and anxiety of elite athletes." *IOSR Journal of Sports and Physical Education*. 3. 2347-6745.
- Lestariningsih, M. 2017. "Self efficacy and achievement motivation on performance with perceived organizational support moderation." *Advances in Intelligent System Research*, 131, 81-85.
- Sherer, M., J. E. Maddux, B. Mercandante, S. Prentice-Dunn, B. Jacobs, and R. W. Rogers. 1982. "The self-efficacy scale: construction and validation." *Psychological Reports*, 51, 663-671.