

A

# Causal Relationship Model of Factors in Quality of Working Life Affecting Organizational Commitment and Job Performance

Parichart Hongkietkajorn<sup>1,\*</sup> Wittama Thumcharoen<sup>2</sup> Rungrat Chuakaew<sup>3</sup>

*Received: August 1, 2018 Revised: October 12, 2018 Accepted: December 24, 2018*

## Abstract

The aim of this study is to analyse the causal relationships between quality of working life, and organizational commitment and job performance. This study also explores the direct and indirect effects of quality of working life on both organizational commitment and job performance. The sample were 262 full-time lecturers and officers working in Rambhai Barni Rajabhat University. The research instruments used in this study were questionnaires. The questionnaires were tested for the content validity by the index of item objective congruency factor analysis. The structural equation analysis was also applied by extrapolating the linear structural relationship technique. The results indicated that the model was consistent with the pertinent empirical data. Goodness-of-fit measured from both the measurement and structural equation modeling indicated that the model was acceptable and also applicable for interpretation. The researcher found the factors of the organizational commitment directly affected job performance. Furthermore, the factor of human resources management, organizational management, personal characteristic and economic indirectly and significantly affected job performance. Therefore, the variable in the model were determined to be explanatory of 100 percent ( $R^2 = 1.00$ ) of the variation in performance and 99 percent ( $R^2 = 0.99$ ) of the variation in organizational commitment. Finally, the organizational commitment and job performance related to the human resources management developed the efficiency of work and effectiveness. The organization should focus on the organizational commitment and the development of human resources management.

**Keywords:** quality of working life, organizational commitment, job performance

<sup>1,2</sup> Faculty of Science and Tecnology, Rambhai Barni Rajabhat University, Chanthaburi, Thailand.

<sup>3</sup> Personel Division, Rambhai Barni Rajabhat University, Chanthaburi, Thailand.

\* Corresponding author. E-mail: parichart.h@gmail.com



# โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัย คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงาน

ปาริชาติ หงส์เกียรติขจร<sup>1</sup> วิทมา ธรรมเจริญ<sup>2</sup> รุ่งรัตน์ เชื้อแก้ว<sup>3</sup>

วันรับบทความ: August 1, 2018 วันแก้ไขบทความ: October 12, 2018 วันตอบรับบทความ: December 24, 2018

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุอิทธิพล ทั้งทางตรง และทางอ้อม ตลอดจนวิเคราะห์และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ของความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงาน ของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยบุคลากรมหาวิทยาลัย ราชภัฏรำไพพรรณี ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน จำนวน 262 คน โดยใช้แบบสอบถาม ที่ผ่านการตรวจสอบ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเชื่อมั่น และตรวจสอบความเที่ยงตรงโครงสร้างด้วย การวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงยืนยัน ตลอดจนตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองความสัมพันธ์ เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรและการปฏิบัติงานที่คณะผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัย พบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จะเห็นได้ว่าการปฏิบัติงานได้รับ อิทธิพลทางตรงมากที่สุดจากตัวแปรความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร และการปฏิบัติได้รับอิทธิพลทางอ้อม โดยส่งผ่านตัวแปรความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ได้แก่ มิติการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารงาน คุณลักษณะส่วนบุคคล และเศรษฐกิจ ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ตัวแปรในแบบ จำลองสามารถอธิบายความแปรผันของการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 100 ( $R^2 = 1.00$ ) และความผูกพันของพนักงาน ต่อองค์กรได้ ร้อยละ 99 ( $R^2 = 0.99$ ) ความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนใหญ่จะ เกิดขึ้นจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น ในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น ควรมุ่งเน้นความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร รวมทั้งการพัฒนาบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นหลัก

**คำสำคัญ:** โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การปฏิบัติงาน

<sup>1,2</sup> คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จันทบุรี

<sup>3</sup> กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จันทบุรี

\* Corresponding author. E-mail: parichart.h@gmail.com

## บทนำ

การบริหารองค์กรนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งในปัจจุบัน หนึ่งในองค์ประกอบสำคัญแห่งความสำเร็จนั้นคือ “คน” ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดอันเนื่องด้วยผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอาศัยความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร Kossen (1991 อ้างถึงใน นนารัตน์ ต่านกลาง, 2550) กล่าวว่า กระบวนการสนับสนุนคุณภาพชีวิตของคนทำงาน ได้แก่ การเพิ่มคุณค่าต่องาน การให้อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ การให้มีโอกาสในการสร้างสรรค์งาน สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2552) อธิบายว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานได้ประโยชน์ คือ เพิ่มความพึงพอใจในงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร และลดอัตราการลาออกให้น้อยลง เพิ่มผลผลิตหรือผลงานให้สูงขึ้น และเพิ่มความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งองค์กรหลายแห่งจึงพยายามในการคัดสรรบุคลากรที่มีศักยภาพและดึงศักยภาพของบุคลากรเหล่านั้นให้ออกมาอย่างเต็มประสิทธิภาพ และรักษาบุคลากรเหล่านั้นไว้ให้ยาวนานที่สุด โดยพยายามยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้สูงขึ้น ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีนั้น ส่งผลให้บุคลากรผูกพันต่อองค์กร และสามารถทุ่มเท ในการทำงานนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่องค์กรกำหนดให้ ที่จะแสดงออกมาในรูปของความคิดสร้างสรรค์ สามารถปรับปรุงและเพิ่มผลผลิตต่าง ๆ ในการทำงาน ได้ส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเจริญก้าวหน้า ทั้งยังได้รับการยอมรับจากสังคมและสามารถแข่งขันกับตลาดได้ และส่งผลในภาพรวมของประเทศอีกด้วยในรูปของการลดค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนงานของคนในประเทศ การเพิ่มผลผลิตของประเทศหรือเพิ่มคุณภาพงาน โดยเฉพาะหน่วยงานด้านการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัยซึ่งมีบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยที่อาจารย์มหาวิทยาลัยเป็นผู้ขับเคลื่อนหลักที่สำคัญในกระบวนการสร้างคุณภาพชีวิต ศรัณย์ พิมพทอง (2556) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้เข้ามามีบทบาทในการจัดการบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามากขึ้น เพื่อผลักดันองค์กรใหญ่สู่เป้าหมายที่ได้วางไว้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด การให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลจึงถือว่ามีค่าสำคัญ เพราะเป็นทรัพยากรที่สามารถเรียนรู้และพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความรู้ความสามารถ และศักยภาพได้อย่างไม่สิ้นสุด เพื่อประโยชน์ต่องานการศึกษาการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง หรือเพื่อการวิจัยองค์ความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา ดังนั้น ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรไม่ได้มุ่งแต่เพียงการพัฒนาให้เกิดทุนทางปัญญา (Intellectual capital) เท่านั้น เนื่องจากบางครั้งบุคคลเหล่านั้นก็ได้ทุ่มเทความรู้ความสามารถ ทักษะหรือทัศนคติที่ตนเองมีสู่หน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ จึงควรพิจารณาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานในมิติต่าง ๆ กัน ที่จะทำให้อุบัติการณ์เกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น และความสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานในมิติต่าง ๆ กัน นำมาสร้างโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ด้านพฤติกรรมการทำงานของสังคมไทย ที่ผลักดันองค์กรสู่เป้าหมาย ซึ่งจะช่วยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีแนวทางในการตัดสินใจเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการวางแผนพัฒนาโครงการสร้างความผูกพันของบุคลากรให้เกิดขึ้นในองค์กร ที่จะทำให้ผลการปฏิบัติงาน

มีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายสภามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี พ.ศ. 2557-2561 ในด้านการบริหารจัดการ โดยมีเป้าหมายคือจำนวนร้อยละของความสุขความภาคภูมิใจของบุคลากรมหาวิทยาลัย ซึ่งสามารถนำผลการวิจัยมาพัฒนาเพื่อปรับปรุงรูปแบบการบริหารจัดการเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร หรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
2. เพื่อศึกษาของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร และการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
3. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมาะสมที่ส่งต่อความผูกพันต่อองค์กร และการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## แนวคิดและทฤษฎีในการวิจัย

1. **แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน** มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการทำงานในปัจจุบัน เพราะถือว่าคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่าในปัจจุบัน คนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานครึ่งหนึ่งของเวลาในแต่ละวันของคนเราจะอยู่ที่ที่ทำงาน ดังนั้น ที่ทำงานจึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคง ความรู้สึกดังกล่าวควรจะเป็นสิ่งที่คน ทำงานได้ประสพจากที่ทำงาน Bluestone (1997) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่าเป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้นโดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และแก้ไข ปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะฝัผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา รวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กร Kossen (1991 อ้างถึงใน นการรัตน์ ด้านกลาง, 2550) กล่าวว่ากระบวนการสนับสนุนคุณภาพชีวิตของคนทำงาน ได้แก่ การเพิ่มคุณค่าต่องาน การให้อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ การให้มีโอกาสในการสร้างสรรค์งาน การมีการหมุนเวียนงานการมีการเปลี่ยนงาน ที่น่าเบื่อไปสู่งานที่ถูกต้องใจการให้คำชมเชยและการยอมรับ การให้ค่าตอบแทนที่ดี การให้มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่องานการมีสถานที่เลี้ยงเด็กสำหรับพนักงานที่มีภาระการเลี้ยงดูลูกในเวลางาน และการมีโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ

จากการศึกษาของสำนักงานปลัดกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2552) เรื่อง โครงการศึกษาปัจจัยความผาสุก ในการทำงานการศึกษาข้างต้น พบว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานได้ประโยชน์อย่างน้อย 3 ด้าน คือ (1) เพิ่มความพึงพอใจในงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรและลดการลาออกน้อยลง (2) เพิ่มผลผลิตหรือผลงานให้สูงขึ้น (3) เพิ่มความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร การศึกษาจึงได้กำหนดมิติ

ที่ใช้ในการวัดความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรระดับตำแหน่งต่าง ๆ 6 มิติ ได้แก่ มิติกายภาพ มิติการบริหารงาน มิติการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติส่วนบุคคล มิติสังคมและมิติเศรษฐกิจ สมยศ นาวิการ (2543) กล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) โดยสรุปว่าปัจจัยที่กระทบต่อความพอใจงาน และความไม่พอใจในงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยภายใน ได้แก่ ความสำเร็จ การยกย่อง ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และการเจริญเติบโต ส่วนปัจจัยภายนอก ได้แก่ นโยบายขององค์กร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ชีวิตส่วนตัว สถานภาพ และความมั่นคง

ดังนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านบริหารงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านส่วนบุคคล ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ ที่ทำให้บุคลากรรู้สึกพึงพอใจและมีความสุขเมื่อได้รับการตอบสนองตามความต้องการ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรและประสิทธิผลของงาน

**2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร** การพัฒนาองค์กรนั้นควรจะต้องสร้างให้บุคลากร มีความผูกพันต่อองค์กร เพราะผลที่จะได้รับกลับมา คือ บุคลากรจะเต็มใจและพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อการทำงาน ให้สำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้ นักวิชาการที่สนใจทางด้านพฤติกรรมจะมองว่า ความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกในองค์กร จะแสดงออกด้วยพฤติกรรมที่กระทำอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง การไม่เปลี่ยนที่ทำงานและการทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อความสำเร็จขององค์กร Simon (อ้างถึงใน วิเชียร วิทยอุดม, 2547) จากงานวิจัย นักวิจัยส่วนมากจะมีความคิดในเรื่องพฤติกรรมมองการที่มีความเกี่ยวข้องกับทัศนคติอยู่ 3 อย่าง คือ ความพอใจในงาน ความเกี่ยวข้องกับงาน และความผูกพันกับองค์กร

Allen และ Meyer (อ้างถึงใน อนันต์ชัย คงจันทร์, 2529) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 แนวความคิด คือ

2.1 แนวคิดด้านทัศนคติ แนวความคิดนี้จะมองว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มอกเต็มใจที่ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้

2.2 แนวคิดด้านพฤติกรรม แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรในรูปแบบความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมีการแสดงรูปแบบพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องหรือความคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่คนพยายามรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน ก็เนื่องจากเปรียบเทียบกับผลได้และผลเสียที่จะเกิดขึ้น หากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกไปอย่างถาวรแล้ว ซึ่งผลเสียนี้ จะพิจารณาในลักษณะต้นทุนที่จะเกิดหรือผลประโยชน์ที่เสียไป ทฤษฎีที่เป็นแนวคิดนี้ คือ ทฤษฎี Side Bet ของ Hawart S. Becker (อ้างถึงใน สุทธารัตน์

นารดสูงเนิน, 2554) ซึ่งสรุปได้ว่า การพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบซึ่งน้ำหนักว่าถ้าหากเขาลาออกจากองค์กรไปเขาจะสูญเสียอะไรบ้าง

2.3 แนวคิดทางด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม จากแนวความคิดนี้ได้มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลที่รู้สึกว่าจะเมื่อได้เข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร Sheldon (1971) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่าทัศนคติ หรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร ซึ่งเกี่ยวกับเอกลักษณ์ของบุคคลกับองค์กร และ Steers (1977) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความรู้สึกของพนักงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่นและเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติงานขององค์กร Steers และ Porter (1983) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่าสามารถแบ่งออกเป็น 2 แนวคิด คือ (1) ความผูกพันทางทัศนคติ เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรโดยที่บุคคลจะนำตนเองไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและผูกพันต่อองค์กรในฐานะเป็นสมาชิกขององค์กรเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร (2) ความผูกพันทางพฤติกรรม เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่เป็นพฤติกรรมปัจจัยความสนใจที่บุคคลได้รับจากองค์กร เช่น การได้รับความนับถือเป็นผู้อาวุโส การได้รับค่าตอบแทนสูง จึงมีความผูกพันต่อองค์กร โดยไม่ต้องการเสียผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร ถ้าจะทิ้งไปทำงานที่อื่นก็ไม่คุ้มค่าที่จะจากองค์กรไป

ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร หมายถึง ความรู้สึกในทางบวกซึ่งแสดงถึงพฤติกรรมเป็นหนึ่งเดียวกันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดและเหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร รวมถึงการแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมและวัฒนธรรมในทิศทางที่องค์กรกำหนดเพื่อแสดงให้เห็นความเป็นหนึ่งเดียวกัน ตลอดจนเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกาย แรงใจในการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งจากที่กล่าวทั้งหมดสามารถแสดงออกใน 3 ลักษณะ คือ การยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจในการทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กร และความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร

**3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน** จากการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าขึ้นนั้นควรจะต้องสร้างให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งจะทุ่มเทกายใจในงานที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่ สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบแล้วเสร็จในเวลาที่กำหนด สามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผลงานที่ได้ปฏิบัติเสร็จสิ้นสร้างความพึงพอใจให้กับผู้เกี่ยวข้องและพร้อมที่จะสร้างสรรค์ผลงานใหม่ให้กับองค์กร Millet (อ้างถึงใน สติติ คำลาเลี้ยง, 2544) ได้ให้ทัศนคติเกี่ยวกับประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ผลการปฏิบัติที่ก่อให้เกิดความพอใจแก่มวลมนุษย์ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้น ซึ่งความพอใจ หมายถึง ความพอใจในการให้บริการแก่ประชาชน โดยพิจารณาจากการให้บริการอย่างเท่าเทียม การให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา การให้บริการอย่างพอเพียง และการให้บริการอย่างก้าวหน้า เฉลิมเกียรติ แก้วหอม (2555) กล่าวถึงนักทฤษฎีหลายท่านได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีปัจจัยที่สำคัญและน่าสนใจ ดังนี้ (1) สภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรที่มีความซ้ำซ้อนต่ำ หรือมีความแน่นอน มีการกำหนด

ระเบียบปฏิบัติในองค์กรอย่างละเอียดถี่ถ้วน จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กรมากกว่าองค์กรที่มีสภาพการทำงานยุ่งยากและซับซ้อนสูงหรือมีความไม่แน่นอน (2) การกำหนดระเบียบปฏิบัติเพื่อเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็นได้มีผลทำให้ประสิทธิภาพมากขึ้น (3) ผลการทำงานที่มองเห็นได้สัมพันธ์บวกกับประสิทธิภาพซึ่งผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กิตติยา จิตติคุณรัตน์ (2556) อธิบายว่าประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การผลิตสินค้าหรือการบริการให้ได้มากที่สุด โดยพิจารณาถึงการใช้ต้นทุนหรือปัจจัยการนำเข้าให้น้อยที่สุดประหยัดเวลามากที่สุด ใช้ความพยายาม ความสามารถ ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน มีความถูกต้องและการทำงานให้สำเร็จ โดยการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานที่ได้ตรงกับมาตรฐาน การบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้ Steers (อ้างถึงใน วิเชียร วิทยอดม, 2547) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร แบ่งออกเป็น 4 กลุ่มประเภทหลัก คือ ลักษณะสิ่งแวดล้อม ลักษณะองค์การ ลักษณะของสมาชิกในองค์กร นโยบายและการจัดการ

สมยศ นาวิการ (2543) กล่าวถึงทฤษฎีความคาดหวังที่อธิบายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจที่บุคคลมีต่อความสามารถของพวกเขาที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และความคาดหวังต่อรางวัลที่พวกเขาได้รับ ได้แก่ (1) ความความหวัง-ผลการปฏิบัติงาน (2) ความคาดหวัง-ผลลัพธ์ และ (3) คุณค่าของผลลัพธ์ กล่าวหาญ ณ น่าน และเกษม เฉลิมธนะกิจโกศล (2555) ได้กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมทุกอย่างของลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับงานและมีความสัมพันธ์กับค่าเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสามารถจำแนกผลการปฏิบัติงานของบุคคลออกเป็น 2 ประเภท คือ (1) ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่หรือการปฏิบัติงานตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายในการทำงานหรือตามคำอธิบายตามลักษณะงาน (Job descriptions) (2) การปฏิบัติงานตามสถานการณ์หรือการปฏิบัติงานที่บุคคลได้แสดงพฤติกรรมขึ้นเองตามสถานการณ์ที่พบเห็นโดนปราศจากคำสั่งใด ๆ ในการปฏิบัติงานของบุคคลการให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น จะมีปัจจัยหลายด้าน ได้แก่ ความมั่งคั่งของบุคลากร การบริหารองค์กร ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และความผูกพันกับองค์กร Steers (1991 อ้างถึงใน กล่าวหาญ ณ น่าน และเกษม เฉลิมธนะกิจโกศล, 2555) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงาน เป็นขอบเขตที่พนักงานปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้หรือบรรลุผล ซึ่งครอบคลุมถึงผลผลิตของงาน ความคิดสร้างสรรค์และด้านอื่น ๆ

ดังนั้น การปฏิบัติงานของบุคลากร หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรที่มีความสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามเวลาและเป้าหมาย มีประสิทธิผลของงานที่สร้างความพอใจกับผู้ที่เกี่ยวข้องและมีความสามารถในการสร้างสรรค์ผลใหม่ให้องค์กร

จากแนวความคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนข้อมูลพื้นฐานขององค์กรที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรอิสระของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมกับตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยผู้วิจัยได้นำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงาน

จากภาพที่ 1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ มิติกายภาพ (far) ประกอบด้วยคุณภาพอุปกรณ์และอำนวยความสะดวก (far1) การจัดการสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (far2) และความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อม (far3) มิติการบริหารงาน (mag) ประกอบด้วย การบริหารนโยบายขององค์กรสู่ความสำเร็จ (mag1) การทำงานแบบมีส่วนร่วม (mag2) และการพิจารณาความดีความชอบตามผลงาน (mag3) มิติการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (hum) ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงานตามความสามารถและตามหลักปฏิบัติที่ดี (hum1) การได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ (hum2) และความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน (hum3) มิติส่วนบุคคล (per) ประกอบด้วย ความสามารถในการปฏิบัติงาน (per1) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (per2) และมีความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง (per3) มิติสังคม (soc) ประกอบด้วย ความภาคภูมิใจในองค์กร (soc1) การมีปฏิสัมพันธ์



ของบุคลากรในองค์กร (soc2) และ การทำงานร่วมกัน (soc3) มิติเศรษฐกิจ (eco) ประกอบด้วยความคุ้มค่าของค่าตอบแทน (eco1) ระบบสวัสดิการ (eco2) และระบบจ่ายค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม (eco3) และปัจจัยด้านบุคคล (เพศ ระดับการศึกษา อายุ ระยะเวลาในการทำงานในองค์กร สถานภาพบุคลากร ระดับเงินเดือน และสถานภาพสมรส) ส่วนตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (com) ประกอบด้วย การยอมรับเป้าหมายขององค์กร (com1) ความเต็มใจในการทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กร (com2) และ ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร (com3) และปัจจัยการปฏิบัติงาน (pem) ประกอบด้วย ความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเวลาและเป้าหมาย (pem1) ประสิทธิภาพของงานสร้างความพอใจกับผู้ที่เกี่ยวข้อง (pem2) และความสามารถในการสร้างสรรค์ผลใหม่ให้องค์กร (pem3)

## วิธีดำเนินการวิจัย

**1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** ประชากรที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้ คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 จำนวนประมาณทั้งสิ้น 758 คน ข้าราชการสายวิชาการ 78 คน ข้าราชการ สายสนับสนุน 10 คน ลูกจ้างประจำ 19 คน พนักงานราชการ 25 คน พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ 275 คน และพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน 351 คน การวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Yamane (Yamane, 1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 มีความเชื่อมั่น 95% จำนวน 262 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จำแนกกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนแต่ละประเภทบุคลากร ได้แก่ ข้าราชการสายวิชาการ 27 คน ข้าราชการสายสนับสนุน 4 คน ลูกจ้างประจำ 5 คน พนักงานราชการ 9 คน พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ 95 คน และพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน 351 คน

**2. การเก็บรวบรวมข้อมูล** ได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย ข้อมูลบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพบุคลากร สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานในองค์กร ระดับเงินเดือน โดยเป็นแบบกำหนดให้ตอบ (Check List) ส่วนปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ มิติกายภาพ มิติบริหารงาน มิติการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติส่วนบุคคล มิติสังคม และมิติเศรษฐกิจ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจในการทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กรและความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร และปัจจัยการปฏิบัติงาน ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีความสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามเวลาและเป้าหมาย มีประสิทธิภาพของงานที่สร้างความพอใจกับผู้ที่เกี่ยวข้อง และมีความสามารถในการสร้างสรรค์ผลใหม่ให้องค์กร โดยกำหนดค่าของคะแนนแต่ละข้อ ด้วยการให้มาตรประมาณค่า (Rating scale) ตามแบบมาตรวัดของ Likert ซึ่งแบ่งข้อความแต่ละข้อ เป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีช่วงคะแนน ตั้งแต่ 1 ถึง 5 และแปลความหมายจากช่วงคะแนน ดังนี้ คะแนน 1.00-2.33 (ระดับต่ำ) คะแนน 2.34-3.67 (ระดับปานกลาง) และคะแนน 3.68-5.00 (ระดับสูง) (เศรษฐศาสตร์ โขยแสง, 2553) ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับการศึกษาไปทดสอบ ความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบ

ความครอบคลุมของเนื้อหา การใช้ภาษา ลักษณะของข้อความที่ใช้มีความชัดเจนและเหมาะสม ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's coefficient alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.97 แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้ในการศึกษา

### 3. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิจัย

**3.1 สถิติพรรณนา** ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่ออธิบายปัจจัยด้านบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานของบุคลากรของกลุ่มตัวอย่าง

**3.2 สถิติอนุมาน** ได้แก่ การทดสอบสมมติฐานโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคุณภาพชีวิต ในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อทดสอบว่าโมเดลเส้นทาง ที่สร้างขึ้นตามทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลจริง และการทดสอบสมมติฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้วยการใช้การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structure equation modeling: SEM) เป็นการวิเคราะห์สาเหตุ และการหาความสัมพันธ์ของตัวแปรในรูปแบบภาพเส้นทาง (Path diagram) ด้วยการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรแฝง (Latent variable) และตัวแปรสังเกตได้ (Observed variable) และประมาณค่าพารามิเตอร์อิสระด้วยวิธีความควรจะเป็นสูงสุด (Maximum likelihood) รวมทั้งมีการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยโปรแกรม Lisrel 8.72 (Full edition LP87272SSI56885) โดยใช้วิเคราะห์โดยการหาค่าสถิติทดสอบหลาย ๆ ตัว และเกณฑ์ประกอบการตัดสินใจ ดังนี้

p value of  $\chi^2 > .05$

**ดัชนีชี้วัดความสอดคล้องสัมบูรณ์** ได้แก่

GFI (Goodness of Fit Index)  $> .90$  ; AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index)  $> .90$

**ดัชนีชี้วัดความสอดคล้องเชิงสัมพัทธ์** ได้แก่

NFI (Normed Fit Index)  $> .90$  ; NNFI (Non Normed Fit Index)  $> .90$

CFI (Comparative Fit Index)  $> .90$ ; IFI (Incremental Fit Index)  $> .90$

RFI (Relative Fit Index)  $> .90$

**ดัชนีชี้วัดในรูปความคลาดเคลื่อน** ได้แก่

RMSEA (Root Mean Square Error Approximation)  $\leq .05$  ; CN  $\geq 200$

RMR (Root Mean Square Residual)  $< .01$  ; Standardized RMR  $< .05$

## ผลการวิจัย

### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการปฏิบัติงานของบุคลากร

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลจากกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงร้อยละ 66.5 มีอายุ 31- 40 ร้อยละ 57.2 เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ร้อยละ 41.1 มีสถานภาพสมรสเป็นคนโสด ร้อยละ 56.9 มีระดับการศึกษาปริญญาโท ร้อยละ 51.3 มีระยะเวลาการทำงานในองค์กรมากกว่า 6 ปี ร้อยละ 51.3 และมีระดับเงินเดือน 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 65.6

1.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 คะแนน และเมื่อพิจารณารายมิติ ได้แก่ มิติกายภาพ มิติการบริหารงาน มิติบริหารทรัพยากรมนุษย์ มิติส่วนบุคคล มิติสังคม และมิติทางเศรษฐกิจ พบว่า บุคลากรในองค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกมิติ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34, 3.37, 3.43, 3.56, 3.47 และ 3.38 คะแนน ตามลำดับ

1.3 ความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในองค์กร โดยรวม ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.75) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจในการทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กร และด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร พบว่า อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.75 และ 4.07 ตามลำดับ สำหรับด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า คะแนนอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.41

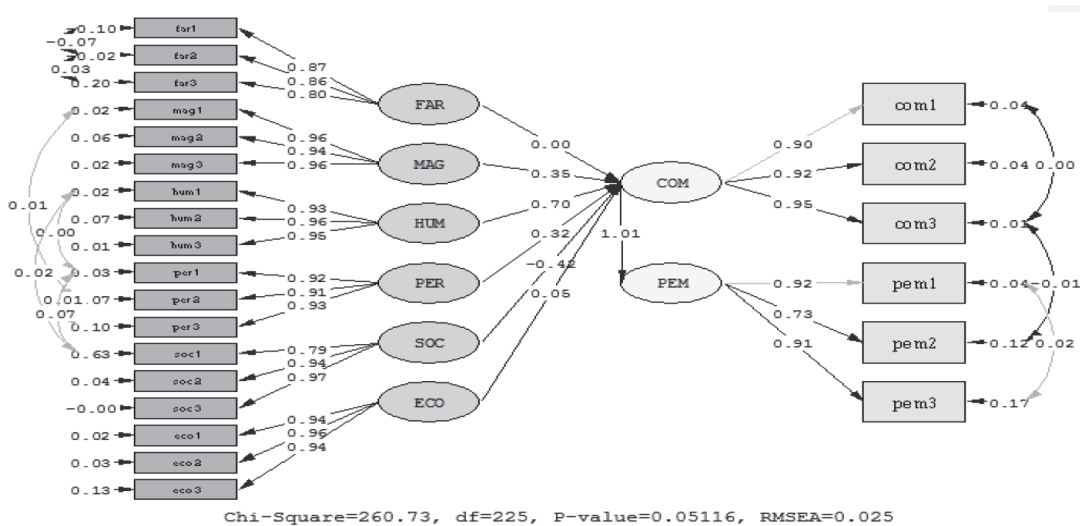
1.4 การปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในองค์กรโดยรวม ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.09 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเวลาและเป้าหมาย ด้านความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ให้องค์กร และด้านประสิทธิผลของงานสร้างความพอใจกับผู้เกี่ยวข้อง พบว่า อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18, 4.09 และ 4.00 คะแนน ตามลำดับ

### ตอนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน

2.1 การทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อทดสอบว่าโมเดลเส้นทางที่สร้างขึ้นตามทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลจริง และการทดสอบสมมติฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพล ทั้งทางตรง และทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานของบุคลากร

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 24 ตัวแปร มีค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในเชิงบวก โดยมีขนาดของความสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.515 ถึง 0.991 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่อยู่ในตัวแปรแฝงเดียวกัน พบว่า ทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยความสัมพันธ์ภายในกลุ่มของตัวแปรสังเกตได้มีความสัมพันธ์กันสูง ซึ่งส่วนใหญ่สูงกว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายนอกกลุ่ม จึงถือว่าเป็นตัวแปรที่มีความเหมาะสมในการวิเคราะห์ห่อองค์ประกอบเชิงยืนยัน เนื่องจากตัวแปรมีความสัมพันธ์ภายในกลุ่มสูงกว่าภายนอกกลุ่ม และจากการตรวจสอบความสอดคล้อง

ของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของตัวแบบปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และการปฏิบัติงาน พบว่า กรอบแนวคิดที่สร้างตามสมมติฐานไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงว่าปฏิเสหสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลตามทฤษฎีสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้พิจารณาได้จากค่าสถิติทดสอบไคกำลังสอง ( $\chi^2$ ) มีค่าเท่ากับ 562.63 องศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 230 แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งเกณฑ์กำหนดว่าควรมีค่ามากกว่า 0.05 หรือ 0.01 และค่า RMSEA เท่ากับ 0.074 (ตามมาตรฐานควรมีค่าน้อยกว่า 0.05) ผู้วิจัยจึงจำเป็นต้องทำการปรับโมเดล เพื่อให้กรอบแนวคิดสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และผ่านตามเกณฑ์ชี้วัดทุกเกณฑ์ ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ตัวแบบปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานภายหลังการปรับโมเดล

จากภาพที่ 2 ผลการปรับเพิ่มเส้นทางอิทธิพลสามารถทำให้แบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในภาพรวม พบว่า ค่าสถิติทดสอบไคกำลังสอง ( $\chi^2$ ) เท่ากับ 260.73 และค่า p-value เท่ากับ 0.051 ค่า NFI เท่ากับ 0.99 ค่า NNFI เท่ากับ 1.00 ค่า CFI เท่ากับ 1.00 ค่า IFI เท่ากับ 1.00 และ ค่า RFI เท่ากับ 0.99 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.025 ค่า RMR เท่ากับ 0.010 ค่า Standardized RMR เท่ากับ 0.014 และค่า CN เท่ากับ 264.99

จากตัวแปรขององค์ประกอบที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 24 ตัวแปร ตามตัวแปรแฝง โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ หรือความเที่ยงของการวัดได้ พบว่า องค์ประกอบของตัวแปรแฝงในทุกมิติเป็นตัวแปรที่มีค่าความเชื่อมั่นสูง ( $.95 \leq R^2 \leq 1.00$ ) ส่งผลให้ตัวแปรแฝงมีความแม่นยำสูงชันมากที่สุด ได้แก่ องค์ประกอบ คุณภาพอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก การบริหารนโยบายขององค์กรสู่ความสำเร็จ ความมั่นคงและความก้าวหน้า

ในการทำงาน ความสามารถในการปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกัน ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร และความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเวลาและเป้าหมาย นอกจากนี้ ค่าความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรืออิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยคุณภาพชีวิต ในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** ค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมระหว่างแต่ละตัวแปรแฝงต่อความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานของบุคลากร

ปัจจัย/ตัวแปรผล		ความผูกพันต่อองค์กร (COM)			การปฏิบัติงาน (PEM)		
		DE	IE	TE	DE	IE	TE
มิติกายภาพ (FAR)	ค่าน้ำหนัก	0.004	-	0.004	-	0.004	0.004
	SE	0.006	-	0.006	-	0.006	0.006
มิตិการบริหารงาน (MAG)	ค่าน้ำหนัก	0.351*	-	0.351*	-	0.354*	0.354*
	SE	0.522	-	0.522	-	0.527	0.527
มิตិการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HUM)	ค่าน้ำหนัก	0.698*	-	0.698*	-	0.705*	0.705*
	SE	0.495	-	0.495	-	0.288	0.500
มิตีส่วนบุคคล (PER)	ค่าน้ำหนัก	0.317*	-	0.317*	-	0.321*	0.321*
	SE	0.285	-	0.285	-	0.288	0.288
มิตีสังคม (SOC)	ค่าน้ำหนัก	-0.423*	-	-0.423*	-	-0.427*	-0.427*
	SE	0.814	-	0.814	-	0.822	0.822
มิติศรษฐกิจ (ECO)	ค่าน้ำหนัก	0.053*	-	0.053*	-	0.054*	0.054*
	SE	0.360	-	0.360	-	0.364	0.364
ความผูกพันต่อองค์กร (COM)	ค่าน้ำหนัก	-	-	-	1.010*	-	1.010*
	SE	-	-	-	0.018	-	0.018

หมายเหตุ: TE = ผลรวมอิทธิพล IE = อิทธิพลทางอ้อม DE = อิทธิพลทางตรง

\* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายใน 6 ตัว ได้แก่ ปัจจัยมิติกายภาพ มิติการบริหารงาน มิติการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มิตีส่วนบุคคล มิติศรษฐกิจ มีขนาดความสัมพันธ์โดยรวม ในทิศทางบวก เท่ากับ 0.004, 0.351, 0.698, 0.317 และ 0.053 ตามลำดับ ส่วนมิตีสังคม มีขนาดความสัมพันธ์โดยรวมในทิศทางลบ เท่ากับ -0.423 โดยเป็นอิทธิพลทางตรงทั้งหมด อย่างมีนัยสำคัญ 0.05

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรการปฏิบัติงานประกอบด้วยตัวแปรคั่นกลาง 1 ตัวแปร และตัวแปรแฝงภายใน 6 ตัว ได้แก่ ปัจจัยมิติกายภาพ มิติการบริหารงาน มิติการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มิติส่วนบุคคล และมิติเศรษฐกิจ มีขนาดความสัมพันธ์โดยรวม ในทิศทางบวก เท่ากับ 0.004, 0.354, 0.705, 0.321 และ 0.054 ตามลำดับ สำหรับความผูกพันต่อองค์กร ได้รับอิทธิพลรวมจากปัจจัยมิติสังคม ในทิศทางลบ เท่ากับ -0.427 โดยที่เป็นอิทธิพลทางอ้อมทั้งหมด ส่วนการปฏิบัติงานได้รับอิทธิพลรวมจากความผูกพันต่อองค์กร ในทิศทางบวกเท่ากับ 1.010 โดยที่เป็นอิทธิพลทางตรงทั้งหมด อย่างมีนัยสำคัญ 0.05 ผลของสมมติฐานสามารถสรุปโครงสร้างของตัวแบบข้างต้น คือ

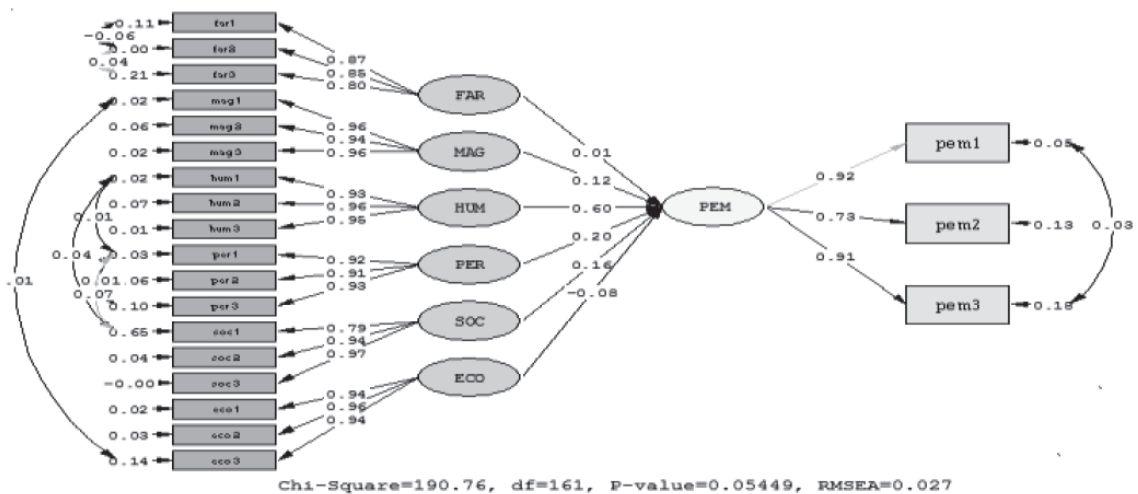
$$1) \text{COM} = (0.004 \times \text{Far}) + (0.351 \times \text{MAG}) + (0.698 \times \text{HUM}) + (0.317 \times \text{PER}) - (0.423 \times \text{SOC}) + (0.053 \times \text{ECO}) ; \text{SE} = 0.01 , R^2 = 0.99$$

$$2) \text{PEM} = (0.004 \times \text{Far}) + (0.354 \times \text{MAG}) + (0.705 \times \text{HUM}) + (0.321 \times \text{PER}) - (0.427 \times \text{SOC}) + (0.054 \times \text{ECO}) + (1.010 \times \text{COM}) ; \text{SE} = 0.03 , R^2 = 1.00$$

ผลของสมมติฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และการปฏิบัติงานโดยรวม อธิบายได้ว่า การปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่เกิดขึ้นจากปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยแล้ว พบว่า ปัจจัยมิติการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังคงเป็นองค์ประกอบที่มีค่าสูงที่สุด ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร รองลงมาเป็น มิติการบริหารงาน มิติส่วนบุคคล และมิติเศรษฐกิจ

จากการทดสอบสมมติฐานของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อทดสอบว่าโมเดลเส้นทางที่สร้างขึ้นตามทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลจริง และการทดสอบสมมติฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

ผลการวิเคราะห์ตัวแบบปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน พบว่า กรอบแนวคิดที่สร้างตามสมมติฐานไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้พิจารณาจากค่าสถิติทดสอบ ไคกำลังสอง ( $\chi^2$ ) เท่ากับ 468.15 องศาอิสระ (df) เท่ากับ 168 ค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งเกณฑ์กำหนดว่าควรมีค่ามากกว่า 0.05 หรือ 0.01 และค่า RMSEA เท่ากับ 0.083 (ตามมาตรฐานควรมีค่าน้อยกว่า 0.05) ผู้วิจัยจึงจำเป็นต้องทำการปรับโมเดล เพื่อให้กรอบแนวคิดสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และผ่านตามเกณฑ์วัดทุกเกณฑ์ ได้ผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในภาพที่ 3



ภาพที่ 3 ตัวแบบปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานภายหลังการปรับโมเดล

จากภาพที่ 3 พบว่า ผลการปรับเพิ่มเส้นทางอิทธิพลสามารถที่จะทำให้แบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในภาพรวมตลอดจนมีค่าสถิติที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น พบว่า ค่าสถิติทดสอบไคกำลังสอง ( $\chi^2$ ) เท่ากับ 190.76 และค่า p-value เท่ากับ 0.054 และค่า RMSEA เท่ากับ 0.027

จากตัวแปรขององค์ประกอบที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 21 ตัวแปร ตามตัวแปรแฝง โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจหรือความเที่ยงของการวัดได้ พบว่า องค์ประกอบของตัวแปรแฝงในทุกมิติเป็นตัวแปรที่มีความเชื่อมั่นสูง ( $.95 \leq R^2 \leq 1.00$ ) ส่งผลให้ตัวแปรแฝง มีความแม่นยำสูงขึ้นไปมากที่สุด ได้แก่ องค์ประกอบคุณภาพอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก การบริหารนโยบายขององค์กรสู่ความสำเร็จ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ความสามารถในการปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกันความคุ้มค่าของค่าตอบแทน ความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเวลาและเป้าหมาย และความสามารถในการสร้างสรรค์ผลใหม่ให้องค์กร นอกจากนี้ ค่าความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรืออิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** ค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมระหว่างแต่ละตัวแปรแฝงต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

ปัจจัย/ตัวแปรสาเหตุ		ปัจจัย/ตัวแปรผล		
		การปฏิบัติงาน (PEM)		
		DE	IE	TE
มิติกายภาพ (FAR)	ค่าน้ำหนัก	0.011	-	0.011
	SE	0.007	-	0.007
มิตិการบริหารงาน (MAG)	ค่าน้ำหนัก	0.125*	-	0.125*
	SE	0.370	-	0.370
มิตិการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HUM)	ค่าน้ำหนัก	0.603*	-	0.603*
	SE	0.535	-	0.535
มิตีส่วนบุคคล (PER)	ค่าน้ำหนัก	0.201*	-	0.201*
	SE	0.268	-	0.268
มิตีสังคม (SOC)	ค่าน้ำหนัก	0.157*	-	0.157*
	SE	0.403	-	0.403
มิตีเศรษฐกิจ (ECO)	ค่าน้ำหนัก	-0.081*	-	-0.081*
	SE	0.344	-	0.344

หมายเหตุ: TE = ผลรวมอิทธิพล IE = อิทธิพลทางอ้อม DE = อิทธิพลทางตรง

\* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายใน 6 ตัว ได้แก่ ปัจจัยมิติกายภาพ มิติการบริหารงาน มิติกายภาพ มิติการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มิตีส่วนบุคคล และมิตีสังคม มีขนาดความสัมพันธ์โดยรวม ในทิศทางบวกเท่ากับ 0.011, 0.125, 0.603, 0.201 และ 0.157 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยมิตีเศรษฐกิจ มีขนาดความสัมพันธ์โดยรวม ในทิศทางลบเท่ากับ -0.081 โดยที่เป็นอิทธิพลทางตรงทั้งหมด อย่างมีนัยสำคัญ 0.05 ผลของสมมติฐานสามารถสรุปโครงสร้างของตัวแบบข้างต้น สามารถสรุปตัวแบบเชิงโครงสร้างได้ คือ

$$3) PEM = (0.011 \times Far) + (0.125 \times MAG) + (0.603 \times HUM) + (0.201 \times PER) + (0.157 \times SOC) - (0.081 \times ECO); SE = 0.05, R^2 = 1.00$$

สรุปผลของสมมติฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานโดยรวม อธิบายได้ว่า การปฏิบัติงานส่วนใหญ่จะเกิดขึ้นจากความผูกพันต่อองค์กร และพบว่า มิติการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังคงเป็นองค์ประกอบที่มีค่าสูงที่สุด ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร รองลงมา



เป็นมิติส่วนบุคคล มิติสังคม และมิติการบริหารงาน จึงเห็นได้ว่าการพัฒนาการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร ควรมุ่งเน้นในส่วนของการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นหลัก สำหรับมิติกายภาพนั้นมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำมาก ทำให้ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงาน

## สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โดยรวมและรายด้านจากกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับปานกลาง จึงมีข้อเสนอแนะสำหรับผลที่ได้จากการวิจัย ได้แก่ (1) ควรมีการปรับปรุงมาตรการ และวิธีการให้ดีกว่าเดิมในด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (2) ในเรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานองค์กร โดยหน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารองค์กรหรือหัวหน้าหน่วยงานต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรโดยให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและประเมินผลการทำงานจากผลงานด้วยความเที่ยงธรรมและมีมาตรฐานเดียวกัน (3) การบริหารจัดการแบบธรรมาภิบาลด้วยการสร้างแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันเป็นหนึ่งเดียวเป็นทีมเดียวกัน เพื่อลดการแบ่งพรรคแบ่งพวก สร้างรูปแบบการทำงานที่บุคลากรรู้สึกได้รับการปฏิบัติที่เสมอภาคเท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็นสายอาจารย์หรือสายสนับสนุน (4) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะของตนเองในหน่วยงานต่าง ๆ ขององค์กร ควรให้ความสำคัญเนื่องจากเป็นสถาบันการศึกษาที่มุ่งผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ ดังนั้น จึงควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้รับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ โดยอุดหนุนเงินในการศึกษา ดูงาน ฝึกอบรม หรือแม้แต่การเสนอให้ทุนการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ในเงื่อนไขที่ไม่ยุ่งยากและบีบบังคับเกินไป (5) องค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจถึงสิทธิบุคคลโดยเน้นเป็นเรื่องสำคัญ ถ้าฝ่าฝืนอาจถูกลงโทษ หรือหากปฏิบัติตามระเบียบจะได้ประโยชน์อย่างไร โดยอาจจัดทำในรูปของประมวลจริยธรรมขององค์กร (6) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ควรมีการปรับค่าตอบแทนและฐานเงินเดือนอย่างเหมาะสม ดังนั้น เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตบุคลากรในระดับปฏิบัติทั้งสายอาจารย์และสายสนับสนุน ให้ใกล้เคียงกับมหาวิทยาราชภัฏอื่น ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

2. จากผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านจากกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับสูง นอกจากความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรนั้นในประเด็นบุคลากรจะมีความเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถทำเพื่อองค์กร และการยอมรับเป้าหมายขององค์กร อยู่ในระดับสูง แต่ความต้องการเป็นสมาชิกอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น ดังนั้น องค์กรจึงต้องปรับปรุงพัฒนา ทั้งภาพลักษณ์และการบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ โดยมุ่งเน้นที่ความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคลากร และกำหนดจุดมุ่งหมายขององค์กรไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจ และทราบว่าจะปฏิบัติเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งส่งผลให้บุคลากรเกิดความมั่นใจต่อความต้องการเป็นสมาชิกในองค์กร เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดร่วมกันทั้งบุคลากรและองค์กร สำหรับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผลวิจัยนี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของทั้งสองตัวแปรที่มีผล

ซึ่งกันและกัน หรือมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น องค์กรจึงควรสนับสนุนให้เกิดขึ้นทั้งคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน โดยมุ่งปรับปรุงคุณภาพชีวิตด้านต่าง ๆ ที่มีระดับปานกลางให้อยู่ในระดับสูงขึ้น เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งผลของความผูกพันต่อองค์กรที่สูงขึ้นจะนำไปสู่ประสิทธิภาพสูงสุดขององค์กร

3. จากผลการวิจัยสามารถสรุปผลของสมมติฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ มิติการบริหารงาน มิติบริหารทรัพยากรมนุษย์ มิติส่วนบุคคล มิติสังคม และมิติเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานทางการวิจัย แต่มิติกายภาพเท่านั้นที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานทางการวิจัย การปฏิบัติงานส่วนใหญ่เกิดขึ้นจากปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุด ซึ่งเป็นตัวแปรคั่นกลางที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุด จึงเห็นได้ว่าในการพัฒนาการปฏิบัติงานควรมุ่งเน้นในส่วนของความผูกพันต่อองค์กรเป็นหลัก แต่เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยแล้ว พบว่า ปัจจัยมิติการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังคงเป็นองค์ประกอบที่มีค่าสูงที่สุด ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร รองลงมาเป็น มิติการบริหารงาน มิติส่วนบุคคล และมิติเศรษฐกิจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปาริชาติ ขำเรือง (2555) เรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย 9 ปัจจัย ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้แก่ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เจตคติต่อองค์การ การพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ การบริหารค่าตอบแทน การจัดสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ บรรยากาศองค์การ วัฒนธรรมองค์การ และภาวะผู้นำของผู้บริหารสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของเศรษฐศาสตร์ โขยแสง (2553) ซึ่งศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ โดยรวม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรางค์ทิพย์ ทะวิไชย (2549) ซึ่งศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับองค์กร ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร และด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของธิดาวลัย ปลื้มคิด (2551) ซึ่งศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยบรรยากาศองค์การในภาพรวมของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อยู่ในระดับปานกลาง ในการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

ปัจจัยบรรยากาศองค์กร ได้แก่ โครงสร้างองค์กร แบบการเป็นผู้นำ เป้าหมายองค์กร และการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของยุภาวดี ภูผาลวง (2553) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาล ในเขตอำเภอแสด จังหวัดขอนแก่น พบว่า ด้านการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรเป็นการเพิ่มทักษะ และความรู้ให้กับบุคลากร ผู้บริหารให้ความสำคัญในการเพิ่มศักยภาพของบุคลากร ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของกล้าหาญ ณ น่าน และเกษม เฉลิมธนะกิจโกศล (2555) ซึ่งศึกษาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงาน พบว่า การปฏิบัติงานได้รับอิทธิพลทางตรงมากที่สุด จาก ตัวแปรความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร รองลงมา คือ การบริหารองค์กร ประสบการณ์ในการทำงาน และคุณลักษณะเฉพาะบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการปฏิบัติได้รับอิทธิพลทางอ้อม โดยส่งผ่านตัวแปรความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ได้แก่ คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และความอยู่รอด ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของพนิดา นิลอรุณ และประสพชัย พสุนนท์ (2558) ซึ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า (1) ระดับปัจจัยการปฏิบัติงาน ปัจจัยสภาพแวดล้อม และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ ด้านภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ ด้านลักษณะงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของธนาวุฒิ ปิยะวงศ์ (2558) ซึ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอรามัญ จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคง ในการทำงานและด้านการยอมรับนับถือมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

จากผลงานวิจัยวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้นดังกล่าว จึงอาจสรุปประเด็นได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจในการทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กร และด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร และส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งจะทุ่มเทกายใจในงานที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่ สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบแล้วเสร็จในเวลาที่กำหนด สามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผลงานที่ได้ปฏิบัติเสร็จสิ้น สร้างความพึงพอใจให้กับผู้เกี่ยวข้อง และพร้อมที่จะสร้างสรรค์ผลงานใหม่ให้กับองค์กรมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ซึ่งเป็นสมมติฐานในการวิจัยครั้งนี้

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะผลการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลางและความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง ซึ่งผลการวิเคราะห์ตัวแบบปัจจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ มิติการบริหารงาน มิติกายภาพ มิติการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มิติส่วนบุคคล มิติสังคม และมิติเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และการปฏิบัติงาน สำหรับมิติกายภาพนั้น ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 จะเห็นได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่จะเกิดขึ้นจากมิติการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการพัฒนาการปฏิบัติงานควรมุ่งเน้นในมิติการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นหลัก จากผลการวิจัยที่ได้มา มีความหลากหลาย จึงมีข้อเสนอแนะสำหรับผลที่ได้จากการวิจัย ดังนี้

1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นการจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึงการบริหารจัดการในด้านการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การจ่ายค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การสร้างขวัญและกำลังใจ ความเท่าเทียมและเกิดความเป็นธรรมที่สอดคล้องนโยบายการบริหารจัดการขององค์กรเป็นสำคัญ

2. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถของตนเองในหน่วยงานต่าง ๆ ขององค์กร นอกจากกำหนดให้แต่ละหน่วยงานมีการประชุมหน่วยงานเป็นประจำ เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรในระดับต่าง ๆ ได้ร่วมแสดงความคิดเห็น เสนอแนะให้กับผู้บริหารได้ทราบและแก้ไข แล้วแนวทางการส่งเสริม การอบรมสัมมนาทั้งภายในและภายนอก เพื่อพัฒนาขีดความสามารถอย่างต่อเนื่อง ควรให้ความสำคัญเนื่องจากเป็นสถาบันการศึกษาที่มุ่งผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ ซึ่งบุคลากรต้องมีคุณภาพเช่นกัน ดังนั้น จึงควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้รับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ โดยอุดหนุนเงินในการศึกษาดูงาน ฝึกอบรม หรือแม้แต่การเสนอให้ทุนศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ในเงื่อนไขที่ไม่ยุ่งยากและบีบรัดจนเกินไป

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานองค์กร โดยหน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรใช้วิธีการสื่อสารในทั้งทางตรงและทางอ้อมให้บุคลากรทราบถึงการเจริญเติบโตในสายงานอาชีพ โดยบริหารจัดการคนให้ตรงกับงาน โดยยึดประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก เพื่อให้บุคลากรรู้สึกถึงความมั่นใจในการที่จะร่วมงานกับองค์กรว่าจะต้องมีการเติบโตในสายงานหรือการปรับเปลี่ยนสถานะในตำแหน่งงาน ผู้บริหารองค์กรหรือหัวหน้าหน่วยงานต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรโดยให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและประเมินผลการทำงานจากผลงานด้วยความเที่ยงธรรมและมีมาตรฐานเดียวกัน

4. การบริหารจัดการแบบธรรมาภิบาลด้วยการสร้างแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน องค์กรควรส่งเสริมการทำกิจกรรมร่วมกันของพนักงานให้มากขึ้น เพื่อให้พนักงานในองค์กรมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวเป็นทีมเดียวกัน เพื่อลดการแบ่งพรรคแบ่งพวก หล่อหลอมให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นครอบครัวเดียวกัน ทำงานควรเป็นรูปแบบเป็นทีมมากกว่างานบุคคล รวมทั้งสร้างรูปแบบการทำงานที่บุคลากรรู้สึกได้รับการปฏิบัติที่เสมอภาคเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นสายอาจารย์หรือสายสนับสนุน

5. องค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจถึงสิทธิบุคคลโดยเน้นเป็นเรื่องสำคัญ ถ้าฝ่าฝืนอาจถูกลงโทษ หรือหากปฏิบัติตามระเบียบจะได้ประโยชน์อย่างไร โดยอาจจัดทำในรูปของประมวลจริยธรรมขององค์กรเพื่อให้

บุคลากรทุกคนรู้สึกถึงการได้รับสิทธิส่วนบุคคลขององค์กรนี้ และส่งเสริมให้เคารพสิทธิส่วนบุคคล รวมถึงการปฏิบัติอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

6. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม การที่องค์กรได้ปรับขึ้นเงินเดือนสอดคล้องกับค่าครองชีพโดยนำระบบการจ่ายค่าตอบแทนตามความสามารถมาใช้ให้เหมาะสมกับตำแหน่ง เพื่อให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่มีโอกาสได้รับรู้ถึงค่าจ้างและค่าเงินของงาน (คืออะไร อาจเป็น “คุณค่าของเงินที่มาจากคุณภาพของงาน”) อันจะส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร จากผลของการวิจัยเมื่อพิจารณาลงละเอียดของค่าตอบแทน พบว่า มีความแตกต่างกันค่อนข้างสูง หมายความว่า ผู้ที่ได้รับค่าตอบแทนสูงแตกต่างจากผู้ที่ได้รับค่าตอบแทนต่ำในระดับที่มาก โดยเฉพาะบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรเป็นเวลามากกว่า 10 ปี ควรมีการปรับค่าตอบแทนและฐานเงินเดือนอย่างเหมาะสม ดังนั้น เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตบุคลากรในระดับปฏิบัติทั้งสายอาจารย์และสายสนับสนุน ผู้บริหารองค์กรจึงควรพิจารณาปรับเพิ่มค่าตอบแทนบุคลากรระดับปฏิบัติการให้สูงขึ้น และค่าตอบแทนใกล้เคียงกับมหาวิทยาลัยราชภัฏอื่น ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ควรให้หน่วยงานมีโอกาสในการคิดกิจกรรมในการพัฒนาการทำงานที่ทำให้เกิดความสุขและมีพลังสร้างงาน โดยที่องค์กรให้การสนับสนุนเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ไม่ควรนำเรื่องการลาและหยุดงานเป็นประเด็นสำคัญ และควรหลีกเลี่ยงที่จะให้บุคลากรต้องทำงานล่วงเวลา เพราะเวลาดังกล่าวถือเป็นเวลาส่วนตัว รวมถึงบุคลากรที่ต้องทำงานนอกเหนือจากภาระหน้าที่ประจำควรได้รับรางวัลหรือสินน้ำใจเพื่อให้บุคลากรเกิดความภูมิใจในตัวเองที่ได้ทำประโยชน์เพื่อองค์กรและเป็นประโยชน์ต่อสังคม องค์กรควรที่จะจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีลักษณะเป็นประโยชน์ต่อสังคมทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งอาจสอดแทรกลงไปในกิจกรรมต่าง ๆ และการเรียนการสอน โดยที่เมืองครให้การสนับสนุนงบประมาณในการทำกิจกรรมอันเป็นประโยชน์ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความภูมิใจที่ได้ร่วมงานกับองค์กรนี้และได้ทำประโยชน์ต่อส่วนรวม

8. จากระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรนั้น ในประเด็นบุคลากรจะมีความเต็มใจที่จะใช้ความสามารถเพื่อองค์กร และการยอมรับเป้าหมายขององค์กรอยู่ในระดับสูง แต่ความต้องการเป็นสมาชิกอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น ดังนั้น องค์กรจึงต้องปรับปรุงพัฒนา ทั้งภาพลักษณ์และการบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ โดยมุ่งเน้นที่ความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคลากร และกำหนดจุดมุ่งหมายขององค์กรไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจ และทราบว่าจะปฏิบัติเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งส่งผลให้บุคลากรเกิดความมั่นใจต่อความต้องการเป็นสมาชิกในองค์กร เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดร่วมกันทั้งบุคลากรและองค์กร สำหรับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผลวิจัยนี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของทั้งสองตัวแปรที่มีผลซึ่งกันและกันหรือมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น องค์กรจึงควรสนับสนุนให้เกิดขึ้นทั้งคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน โดยมุ่งปรับปรุงคุณภาพชีวิตด้านต่าง ๆ ที่มีระดับปานกลาง ให้อยู่ในระดับสูงขึ้น เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งผลของความผูกพันต่อองค์กรที่สูงขึ้นจะนำไปสู่ประสิทธิภาพสูงสุดขององค์กร

ผลการศึกษาครั้งนี้ยืนยันได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารงาน คุณลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ ส่งผลให้บุคลากรผูกพันต่อองค์กร และสามารถทุ่มเทในการทำงานนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่องค์กรกำหนดให้ ที่จะแสดงออกมาในรูปของความคิดสร้างสรรค์ สามารถปรับปรุง และเพิ่มผลผลิตต่าง ๆ ในการทำงานได้ ส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเจริญก้าวหน้า ดังนั้น ผู้บริหาร มหาวิทยาลัย นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บุคลากรในมหาวิทยาลัย และผู้เกี่ยวข้อง ต้องตระหนักความสำคัญของ ปัจจัยเหล่านี้ ในการออกแบบหรือทำให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติ การนำปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้มา พิจารณาส่งเสริมและสนับสนุนที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้วยวิธีการผลการเรียนรู้ (Learning Outcome) ซึ่งทำให้บุคลากรมีหลักความคิดที่เป็นระบบเชื่อมโยงกันระหว่างการนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) สามารถเห็นผลลัพธ์ (Output) ผลสรุป (Outcome) และผลกระทบ (Impact) ได้ โดยใช้วงจรเดมมิง (Deming Cycle) สำหรับควบคุมคุณภาพ เพื่อนำไปสร้างระบบและกลไกการบริหารประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัยได้

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. อาจศึกษาถึงตัวแปรอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้แก่ทัศนคติ บรรยากาศองค์กร วัฒนธรรมองค์กร นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ภาวะผู้นำขององค์กร ความเชื่ออำนาจในตนเอง การบริหารความขัดแย้ง เป็นต้น
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มประชากรที่มีตำแหน่งการทำงานที่แตกต่างจากกลุ่มประชากรที่ทำการศึกษา เช่น ระดับผู้บริหาร เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบว่าสอดคล้องหรือแตกต่างกันอย่างไร
3. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรจะทำการศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานในสถาบันการศึกษาในประเทศ และระดับต่าง ๆ เพื่อนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบว่าสอดคล้องหรือแตกต่างกันอย่างไรระหว่างสถาบันการศึกษา
4. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรจะทำการศึกษาว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรและปัจจัยบ้างที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงาน จะได้นำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาแนวทางปรับปรุง พัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ดี เพื่อจะพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

## บรรณานุกรม

- กล้าหาญ ณ น่าน, และเกษม เฉลิมธนะกิจโกศล. (2555). แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรและการปฏิบัติงาน. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีธัญบุรี.
- กิตติยา วิฑิตคุณรัตน์. (2555). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- จิรากร รอดทอง. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำคณะผู้บริหารกับความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัทขนส่งน้ำมันทางท่อ จำกัด (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, ปทุมธานี.
- เฉลิมเกียรติ แก้วหอม. (2555, 30 กันยายน). แนวคิดทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน [บล็อก]. สืบค้นจาก [http://sukanrat.blogspot.com/2012/09/blog-post\\_804.html](http://sukanrat.blogspot.com/2012/09/blog-post_804.html)
- ธนาวุฒิ ปิยะวงศ์. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอราชสีห์ จังหวัดศรีสะเกษ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- ธิดาวลัย ปลื้มคิด. (2551). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- นภารัตน์ ด่านกลาง. (2550). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากร (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ปาริชาติ ขำเรือง. (2555). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพฯ.
- พนิดา นิลอรุณ, และประสพชัย พสุนนท์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ภัทรา หิรัญรัตน์พงศ์. (2542). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัทไดกิน อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- มาลัยทิพย์ จันทน์เทศ, ดวงตา สราญรมย์, และวรุณี เซวาน์สุขุม. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทอ้อมแพด (ประเทศไทย) จำกัด. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- ยุภาวดี ภูพานหลวง. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาล ในเขตอำเภอแสด จังหวัดขอนแก่น (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2547). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์ม.

- ศรัณย์ พิมพ์ทอง. (2556). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง. (2553). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร. นนทบุรี: วิทยาลัยราชพฤกษ์.
- สถิต คำลาเลี้ยง. (2544). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของช่างอากาศ: ศึกษาเฉพาะกรณีกองการบินทหารเรือ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ดีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- สมยศ นาวิกการ. (2543). การบริหารและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สำนักงานปลัดกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2552). โครงการศึกษาปัจจัยความผูกพันในการทำงานสำนักงานปลัดกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สุทธารัตน์ นารถสูงเนิน. (2554). พฤติกรรมในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูอัตราจ้างในสังกัดอาชีวศึกษานครราชสีมา. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- สุรางค์ทิพย์ ทะวิไชย. (2549). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2529). ความผูกพันต่อองค์กร. *จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์*, 11: 35-39.
- Bluestone, I. (1997). Organization citizenship behavior among hospital employee: A multidimensional analysis involving job satisfaction and organizational commitment. *Hospital & Health Services Administration*, 42: 221-262.
- Sheldon, M. (1971). An empirical analysis of organizational identification. *Academy of Management Journal*, 14: 149-226.
- Steers, R. M. (1977). *Organizational effectiveness: A behavioral view*. Satana Monica, CA: Goodyear.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and work behavior* (3<sup>rd</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it? *Sloan Management Review*, 15: 11-12.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: Introductory analysis* (3<sup>rd</sup> ed.). New York: Harper & Row.