

คุณภาพชีวิตในการทำงานและผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่: ตัวแปรคั่นกลางของความผูกพัน  
องค์กรด้วยวิธีกำลังสองน้อยที่สุดบางส่วน

Quality of Work Life and In-role Performance: The Mediating role of Organizational  
Commitment in Partial Least Square (PLS)

พนัชกร สิมะขจรบุญ (Panuschagone Simakhajornboon)

พัชราภรณ์ ฝอยทอง (Pacharaporn Foythong)

\* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
(Asst.Pro.Dr. at Faculty of Management Science, Silpakorn University. E-mail: panuschagone@gmail.com)

\*\* นักศึกษาคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากรวิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี  
(Student of Management Science, Silpakorn University. E-mail: Foythong\_p @silpakorn.edu)

**บทคัดย่อ**

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่างๆที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของพนักงานโดยส่งผ่านความผูกพันต่อองค์กร ใช้แบบสอบถามในการวิจัย มีกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่จังหวัด นนทบุรี ได้รับการตอบกลับจำนวน 250 คน ซึ่งมากกว่ากำหนดขนาดตัวอย่างด้วยอำนาจการทดสอบ (Power) จากโปรแกรม G\* Power 3.0 วิเคราะห์ด้วยกำลังสองน้อยที่สุดบางส่วน (Partial Least Square; PLS) พบว่า ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (AF) ( $\beta = -0.018$ ,  $t = 1.751$ ) และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (TS) ( $\beta = 0.148$ ,  $t = 1.764$ ) ไม่มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (SE) ( $\beta = 0.108$ ,  $t = 2.740$ ) โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถ (DC) ( $\beta = 0.117$ ,  $t = 2.075$ ) ความมั่นคงและความก้าวหน้า (GS) ( $\beta = 0.134$ ,  $t = 3.348$ ) บุรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (SI) ( $\beta = 0.211$ ,  $t = 3.657$ ) ธรรมนุญองค์กร (CS) ( $\beta = 0.340$ ,  $t = 3.001$ ) ประโยชน์ต่อสังคม (SR) ( $\beta = 0.165$ ,  $t = 2.624$ ) มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ตามลำดับ และความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ( $\beta = 0.258$ ,  $t = 3.115$ ) ที่ระดับนัยสำคัญ ( $p < 0.05$ ) งานวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (AF) และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (TS) สามารถส่งเสริมให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่ดีได้

คำสำคัญ:คุณภาพชีวิตในการทำงาน,ความผูกพันต่อองค์กร,ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่

**Abstract**

This research was to study the influence of Quality of Work Life in various fields on In-role Performance (IP) through Organizational Commitment (OC). Questionnaires were used in this research. The sample group was private company employees in Nonthaburi province and received responses of 250 people, which was more than the sample size with the power from the G \* Power 3.0 program, analyzed with partial squares. (Partial Least Square; PLS). It was found that Adequate and Fair Compensation (AF) ( $\beta = -0.018$ ,  $t = 1.751$ ) and The Total Life Space (TS) ( $\beta = 0.148$ ,  $t = 1.764$ ) had no positive influence on OC. Safe and Healthy Environment (SE) ( $\beta = 0.108$ ,  $t = 2.740$ ) Development of Human Capacities (DC) ( $\beta = 0.117$ ,  $t = 2.075$ ) Growth and Security (GS) ( $\beta = 0.134$ ,  $t = 3.348$ ) Social Integration (SI) ( $\beta = 0.211$ ,  $t = 3.657$ ) Constitutionalism (CS) ( $\beta = 0.340$ ,  $t = 3.001$ ) Social Relevance (SR) ( $\beta = 0.165$ ,  $t = 2.624$ ) had a positive influence on the OC, respectively. OC has a positive influence on the In-Role Performance ( $\beta = 0.258$ ,  $t = 3.115$ ) at the significance level ( $p < 0.05$ ). This research shows that Organizational Commitment arising from all aspects of the Quality of Work Life in the workplace, except for Adequate and Fair Compensation (AF) and The Total Life Space (TS), can promote a good performance of employee.

Keywords: Quality of Working Life, Organizational commitment, in-role performance

## บทนำ

การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตซึ่งคนส่วนใหญ่ใช้เวลาในการทำงานมากกว่ากิจกรรมอื่นๆ คุณภาพชีวิตของการทำงาน (Quality of Working Life) จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงาน เพราะศักยภาพของบุคลากรภายในองค์กรสามารถเพิ่มขึ้นได้หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมาะสม คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับบุคลากรและองค์กร เช่น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานที่มีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงานมีส่วนทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคง เกิดความสุข และความผูกพันต่อองค์กรปรารถนาที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นส่วนที่บอกถึงประสิทธิภาพขององค์กร การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กรและพนักงาน ทั้งสวัสดิการต่างๆ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกและคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานของพนักงานมีผลต่อการสร้างความผูกพันขององค์กรต่อพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เพราะองค์กรมีส่วนให้การสนับสนุนหรือให้ประโยชน์แก่พนักงาน ความผูกพันของ

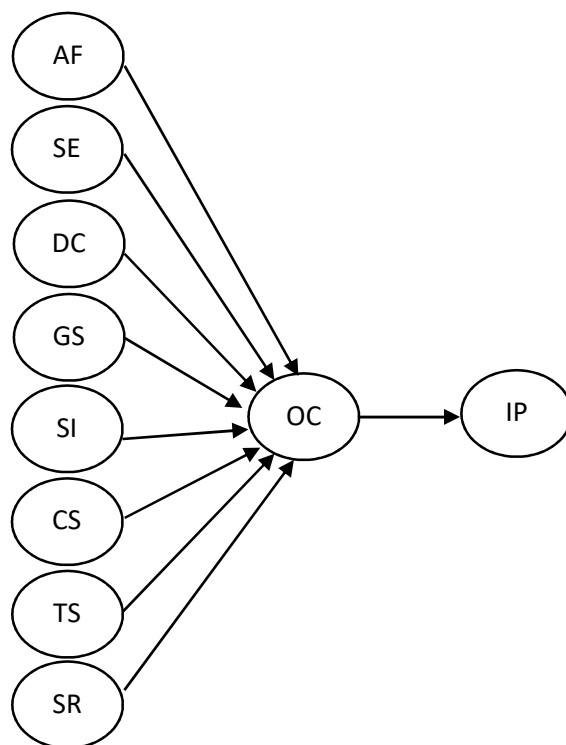
พนักงาน (Employee Engagement) จึงเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของพนักงานในเรื่องของการลาออก การขาดงาน พฤติกรรมขณะทำงานของพนักงาน พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งมีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น ผู้นำหรือผู้บริหารจึงควรให้ความสนใจกับการรักษาบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรอันมีค่าที่สุดในองค์กร เพื่อให้บุคลากรที่มีฝีมือคงอยู่กับองค์กรไว้ได้นานที่สุด

งานวิจัยที่ผ่านมาจำนวนมากศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่คุณภาพชีวิตการทำงานนั้นประกอบด้วยปัจจัยถึง 8 ด้าน จึงเกิดคำถามว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งต่อไปยังผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้นเพื่อความลึกซึ้งในเชิงวิชาการและองค์กรสามารถนำผลที่ได้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ที่เจาะจง จึงเป็นที่มาของงานวิจัยนี้

### วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านต่างๆที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของพนักงานโดยส่งผ่านความผูกพันต่อองค์กร

### กรอบแนวคิดการวิจัย



หมายเหตุ AF = ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation), SE = สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment), DC = โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถ (Development of Human Capacities), GS = ความมั่นคงและความก้าวหน้า (Growth and Security), SI = บูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social Integration), CS = ธรรมนุญ

องค์การ (Constitutionalism), TS = ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (The total life space), SR = ประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance), OC = ความผูกพันต่อองค์การ (organizational commitment), IP = ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ (in-role performance)

## ทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงโครงสร้างของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันขององค์กรที่มีต่อความตั้งใจของพนักงาน ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

### แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life, QWL) เป็นสิ่งซึ่งสะท้อนความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงานในทุกระดับชั้นที่มีต่อองค์การ อันเป็นผลมาจากการดูแลเอาใจใส่และให้ความสำคัญต่อพนักงานในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงที่สุด ด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมและระบบงานที่ดี (จำลักษณ์ ชุนพลแก้ว, 2556)

การศึกษา QWL ส่วนใหญ่นิยามให้องค์ประกอบของ Walton (1975) ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) 3) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities) 4) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security) 5) ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration) 6) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (the total life space) และ 8) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance) (Farjad & Varnous, 2013)

### ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment)

ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง สภาวะทางจิตและการแสดงออกของบุคลากรที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ที่เป็นหนึ่งเดียว มีจิตสำนึกในการเป็นสมาชิกขององค์การและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตนเพื่อองค์การ (Mowday, Steers, and Porter, 1982; Steers, 1977; Allen & Meyer, 1990) ประกอบด้วย 1) ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment; NC) เป็นความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวกับความจำเป็นที่จะคงอยู่กับองค์การ 2) ความผูกพันแบบต่อเนือง (Continuance Commitment) เป็นระดับความรู้สึกที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ จากค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีประโยชน์กับการลาออก 3) ความผูกพันทางจิตใจ (Affective Commitment) เป็น

ความรู้สึกของการมีส่วนร่วมในงานขององค์กร การมีประสบการณ์ที่ดีในการทำงานและรู้สึกว่ามีความท้าทายที่เหมาะสมในการทำงาน

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พีระศิลป์ รัตนศิริธกร (2554) ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ลักษณะ ที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรด้วย ได้แก่ ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคง และโอกาสก้าวหน้าในงานบูรณาการทางสังคม ความสมดุลของชีวิตและลักษณะงานที่ให้ผลประโยชน์ต่อสังคม เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรโดยผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตที่มีอิทธิพลสูงในการทำนายความผูกพันต่อองค์กรมีเพียง 4 ลักษณะ ได้แก่ ความมั่นคง และโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม ความสมดุลของชีวิต และค่าตอบแทน นอกจากนี้ยังพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้วย

ภัสธารีย์ ชุมทรัพย์ดี (2556) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงแรมระรินจินดา ผลการวิจัยพบว่า ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและในด้านปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ตำแหน่งงาน และการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ชาญวุฒิ บุญชม (2553) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร:ศึกษาเฉพาะกรณีศึกษาบุคลากรโรงเรียนอิสลาม สันติชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กร ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าของงาน ความมีอิสระในการทำงาน มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

วรพล นันทเกษม (2540) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดฝ่ายอำนวยการ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ความมั่นคงและความเชื่อมั่นขององค์กร ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

นภาพิญ โหมาศวริน (2533) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี จากผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหาร งานที่ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สุวรรณิน คณานุวัฒน์ (2536) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับลักษณะบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และลักษณะประสบการณ์ทำงานของผู้บริหารจากบริษัทในเครือเจริญโภคภัณฑ์ ตามแนวคิดของ Street และPorter และพบว่าตัวแปรที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่าง

ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความยุติธรรมขององค์กรในระบบการพิจารณาความดีความชอบ ความสำคัญของงาน ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการมีส่วนร่วมในการบริหาร จากเหตุผลดังกล่าวจึงเสนอสมมติฐานที่ 1-8 ดังนี้

- H1: ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร
- H2: สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร
- H3: โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร
- H4: ความมั่นคงและความก้าวหน้า มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร
- H5: บุรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร
- H6: ธรรมเนียมขององค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร
- H7: ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร
- H8: ประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

#### **ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ (In-role Performance)**

ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ คือองค์ประกอบด้วยบุคคลที่ทำให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพและเกิดขึ้นได้ด้วยหลายปัจจัย จากการที่บุคคลปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของตนเองได้เป็นอย่างดี (วัลลี พุทโสม และจิระภา จันทร์บัว, 2563)

Rhoades, Eisenberger & Armeli (2001) ระบุว่า การเพิ่มขึ้นของการรับรู้หรือการสนับสนุนขององค์กรจะช่วยเพิ่มผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของพนักงาน

Eisenberger et al. (2002) ศึกษาเชิงทฤษฎีพบว่า การรับรู้ถึงการสนับสนุนขององค์กรผ่านความรู้สึกจะเกิดการตอบแทนที่เพิ่มผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และผลการปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่จะช่วยลดพฤติกรรมด้านลบของพนักงานและการลาออกของพนักงาน

Motowidlo & Van Scotter (1994) พบว่าการรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการดำเนินงานของพนักงาน และมีลักษณะเป็นตัวแปรคั่นกลางความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับนโยบายระดับต่างๆ ขององค์กรกับผลการดำเนินงานของพนักงาน และผลการปฏิบัติงานตามบทบาท (In-role performance) ได้ถูกมองว่าเป็นความต้องการอย่างเป็นทางการของผลลัพธ์และพฤติกรรมที่ตอบสนองโดยตรงกับเป้าหมายขององค์กร จากเหตุผลดังกล่าวจึงเสนอสมมติฐานที่ 9 ดังนี้

- H9: ความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่

#### **วิธีการดำเนินงานวิจัย**

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) และทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี กำหนดขนาดตัวอย่างด้วยอำนาจการทดสอบ (Power) จากโปรแกรม G\* Power 3.0 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ผลการคำนวณทำให้ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวนอย่างน้อย 172 ตัวอย่าง

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บข้อมูลในช่วงเดือนสิงหาคม 2563 ด้วยแบบสอบถามออนไลน์ และได้แบบสอบถามตอบกลับมาจำนวน 250 ฉบับ

### เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ อยุงาน

ส่วนที่ 2-4 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของพนักงาน โดยคำถามเป็นคำถามแบบปลายปิดแบบมีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choices Questions) และเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว (Best Answer)

และข้อเสนอแนะอื่นๆ เป็นคำถามแบบปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมจากข้อคำถามในส่วนที่1-4

เกณฑ์การให้คะแนนคำถามปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต ความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ โดยแบบสอบถามสร้างตามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) (วิจิต คู่อ้น ,2548: 181) โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ 5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย และ 1 = น้อยที่สุด

การหาค่าพิสัย (Range) = คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด

$$\text{จำนวนกลุ่ม} = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 แปลความว่า มีความคิดเห็นน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 แปลความว่า มีความคิดเห็นน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 แปลความว่า มีความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 แปลความว่า มีความคิดเห็นมาก

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 แปลความว่า มีความคิดเห็นมากที่สุด

ตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่ตัวอย่างในการศึกษาจำนวน 30 คน แล้ววิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha) ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ที่ค่า 0.7 ขึ้นไป (ยูทธ ไทยวรรณ, 2553)

ข้อมูลจากแบบสอบถามประมวลผลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา โดยการคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อใช้อธิบายลักษณะทั่วไปของข้อมูล และ สถิติเชิงอนุมาน โดยใช้การวิเคราะห์กำลังสองน้อยที่สุดบางส่วน (Partial Least Square; PLS) เพื่ออธิบายการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่

### ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ผลการสำรวจลักษณะประชากรศาสตร์

ตัวแปร/ชีวิต	จำนวน (N)	ร้อยละ
<b>1.เพศ</b>		
หญิง	132	52.8
ชาย	118	47.2
<b>2.อายุ</b>		
ต่ำกว่า 20 ปี	3	1.2
20 - 30 ปี	69	27.6
31 - 40 ปี	114	46.6
41 ปีขึ้นไป	64	25.6
<b>3.สถานะภาพ</b>		
โสด	79	31.6
สมรส	103	41.2
หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	68	21.2
<b>4.ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	55	22
ปริญญาตรี	145	58
ปริญญาโท	50	20
<b>5.รายได้ต่อเดือน</b>		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	31	12.4
10,000 - 20,000 บาท	103	41.2
20,001 - 30,000 บาท	99	39.6
30,001 - 40,000 บาท	17	6.8



6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 3 ปี	45	18
3-5 ปี	41	16.4
6-10 ปี	85	34
11-15 ปี	73	29.2
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	6	2.4

จากตารางที่ 1 พบว่า จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 250 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (132 คน ร้อยละ 52.8) อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี (114 คน ร้อยละ 46.6) สถานะภาพ สมรส (103 คน ร้อยละ 41.2) มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี (145 คน ร้อยละ 58) มีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท (103 คน ร้อยละ 41.2) และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี (85 คน ร้อยละ 34)

### ผลการวิเคราะห์

ตารางที่ 2 คำนวณน้ำหนักตัวแปร ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปร ค่าความเชื่อมั่นขององค์ประกอบ และความตรงเชิงเหมือน

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกต	mean	S.D.	$\lambda$	$\alpha$	CR	$R^2$	AVE
AF	AF4	4.524	0.677	1.000	1.000	1.000	-	1.000
SE	SE2	4.244	0.573	0.828	0.750	0.850	-	0.654
	SE3	4.528	0.608	0.839				
	SE4	4.444	0.720	0.757				
DC	DC1	4.812	0.457	0.786	0.408	0.771	-	0.628
	DC3	4.824	0.401	0.799				
GS	GS1	4.472	0.917	0.846	0.521	0.806	-	0.675
	GS3	4.520	0.652	0.797				
SI	SI1	4.816	0.480	0.872	0.701	0.870	-	0.770
	SI4	4.688	0.505	0.883				
CS	CS1	4.928	0.258	1.000	1.000	1.000	-	1.000
TS	TS1	4.916	0.291	1.000	1.000	1.000	-	1.000
SR	SR3	4.876	0.342	1.000	1.000	1.000	-	1.000
OC	OC4	4,880	0.349	0.767	0.798	0.865	0.612	0.616
	OC7	4.912	0.347	0.814				

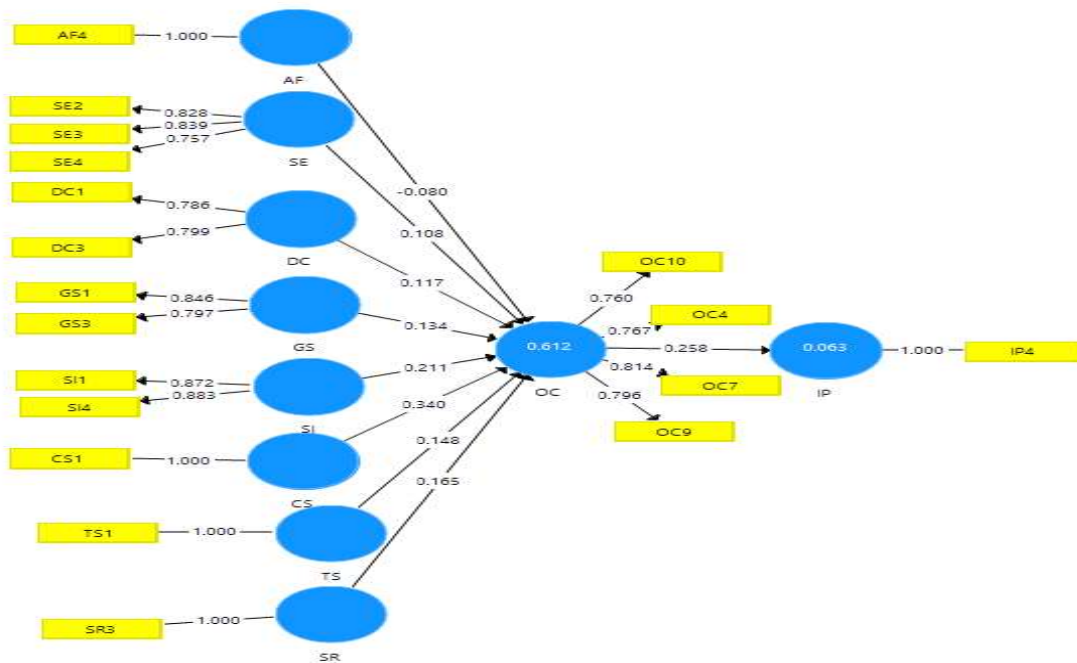
	OC9	4.796	0.450	0.796				
	OC10	4.764	0.469	0.760				
IP	IP4	4.692	0.584	1.000	1.000	1.000	0.063	1.000

จากตารางที่ 2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยมีคุณภาพผ่านเกณฑ์ค่านำหนักองค์ประกอบทุกตัวแปรโดยค่านำหนักที่ได้อยู่ระหว่าง 0.757 – 1.000 ค่าอัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha;  $\alpha$ ) มีค่าระหว่าง 0.408 – 1.000 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ที่ 0.70 (ยุทธ ไกยวรรณ, 2553) เมื่อพิจารณาค่าความเชื่อมั่นขององค์ประกอบ (Composite Reliability; CR) พบว่าแต่ละองค์ประกอบมีค่าสูงกว่าเกณฑ์ 0.60 (Götz, Liehr-Gobbers, and Krafft, 2010) โดยมีค่าระหว่าง 0.771 – 1.000 ขณะเดียวกันการประเมินความตรงเชิงเหมือน (Average Variance Extracted: AVE) ของแต่ละองค์ประกอบที่ต้องผ่านเกณฑ์ 0.50 (Hair et al., 2014) พบว่ามีค่าระหว่าง 0.616 – 1.000 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันภายในเป็นอย่างดีและสามารถอธิบายรูปแบบการวัดในองค์ประกอบของตนได้เป็นอย่างดี

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบระหว่างค่ารากที่สองของค่าความแปรปรวนเฉลี่ย ( $\sqrt{AVE}$ ) และสหสัมพันธ์

องค์ประกอบ	Correlation Matrix									
	AF	CS	DC	GS	IP	OC	SE	SI	SR	TS
AF	1.000									
CS	0.309	1.000								
DC	0.576	0.533	0.792							
GS	0.378	0.227	0.268	0.882						
IP	0.131	0.171	0.196	0.011	1.000					
OC	0.288	0.708	0.520	0.275	0.258	0.785				
SE	0.226	0.346	0.157	0.091	0.096	0.344	0.809			
SI	0.099	0.503	0.444	0.024	0.094	0.551	0.290	0.877		
SR	0.192	0.443	0.298	-0.019	0.330	0.437	0.033	0.239	1.000	
TS	0.451	0.557	0.478	0.337	0.130	0.560	0.264	0.343	0.337	1.000

จากตารางที่ 3 ค่ารากที่สองของค่าความแปรปรวนเฉลี่ยขององค์ประกอบที่สกัดได้ ( $\sqrt{AVE}$ ) สูงกว่าค่าความสัมพันธ์ ที่มีค่า -0.019 – 0.708 แสดงให้เห็นว่าโมเดลดังกล่าวมีความตรงเชิงจำแนกและสามารถนำไปวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างได้



ภาพที่ 1 โมเดลสมการโครงสร้างกำลังสองน้อยที่สุดบางส่วน แสดงปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่

ตารางที่ 4 ผลลัพธ์ของโมเดลสมการโครงสร้างสำหรับโมเดลการวิจัย

สมมติฐาน	Causal Path	Path Coefficient	VIF	t-stat	p-value	ผลลัพธ์
H1	AF- -> OC	-0.080	1.878	1.751	0.081	ปฏิเสธ
H2	SE- -> OC	0.108	1.262	2.740	0.006	ยอมรับ
H3	DC- -> OC	0.117	2.196	2.075	0.039	ยอมรับ
H4	GS- -> OC	0.134	1.284	3.348	0.001	ยอมรับ
H5	SI- -> OC	0.211	1.596	3.657	0.000	ยอมรับ
H6	CS- -> OC	0.340	2.171	3.001	0.003	ยอมรับ
H7	TS- -> OC	0.148	1.779	1.764	0.078	ปฏิเสธ
H8	SR- -> OC	0.165	1.350	2.624	0.009	ยอมรับ
H9	OC- -> IP	0.258	1.000	3.155	0.002	ยอมรับ

นัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ \*p-value < 0.05

จากตารางที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่าค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (AF) ไม่มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร (OC) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ( $\beta=-0.018$ ,  $t=1.751$ )

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่าสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องและปลอดภัย(SE) มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร(OC) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ( $\beta=0.108$ ,  $t=2.740$ )

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 พบว่าโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถ(DC) มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร(OC) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ( $\beta=0.117$ ,  $t=2.075$ )

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 พบว่าความมั่นคงและความก้าวหน้า(GS) มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร(OC) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ( $\beta=0.134$ ,  $t=3.348$ )

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 5 พบว่าบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน(SI) มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร(OC) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ( $\beta=0.211$ ,  $t=3.657$ )

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 6 พบว่าธรรมเนียมองค์กร (CS) มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร(OC) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ( $\beta=0.340$ ,  $t=3.001$ )

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 7 พบว่าความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน(TS) ไม่มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร(OC) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ( $\beta=0.148$ ,  $t=1.764$ )

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 8 พบว่าประโยชน์ต่อสังคม (SR) มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร(OC) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ( $\beta=0.165$ ,  $t=2.624$ )

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 9 พบว่าความผูกพันต่อองค์กร(OC) มีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่(IP) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ( $\beta=0.258$ ,  $t=3.155$ )

## อภิปรายผล

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่าค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (AF) ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร (OC) ขัดแย้งกับ รัชพล บุญอนเนกวัฒนา (2551) ที่พบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ปริมาณงาน และลักษณะงานที่รับผิดชอบ และการได้รับเงินเดือนที่เพียงพอต่อความเป็นอยู่ที่ดีมีแนวโน้มต่อพฤติกรรมในการทำงานและการตั้งใจอยู่ของพนักงาน และขัดแย้งกับ พีระศิลป์ รัตนศิริภูกร (2554) ที่กล่าวพบว่าคุณภาพชีวิตในด้านค่าตอบแทน มีอิทธิพลสูงในการทำนายความผูกพันต่อองค์กร ผลวิจัยที่ขัดแย้งนี้อาจเป็นเพราะค่าตอบแทนเป็นปัจจัยอนามัย (Hygiene) ที่จำเป็นสำหรับพนักงานแต่มีเท่าไรก็ไม่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงานดังที่ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ได้กล่าวไว้ ดังนั้นหากองค์กรอื่นให้ค่าตอบแทนที่ดีกว่าพนักงานอาจพิจารณาร่วมงานกับองค์กรนั้นได้จึงทำให้ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่าสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยองค์กรที่มีนโยบายด้านความปลอดภัยที่เพียงพอและเหมาะสมกับลักษณะงาน มีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้พนักงานรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ณัฐกร โสภานันท์ และวอนชนก ไชยสุนทร, 2560) นอกจากนี้การทำงานของแต่ละบุคคลยังต้องการสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกัน เช่น ตำแหน่งงาน การปฏิบัติงาน (ภัสธารีย์ ชุมทรัพย์ดี, 2556) ดังนั้นสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะจึงส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรต่อพนักงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 พบว่าโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถ มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากพนักงานได้รับความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นจากการทำงาน และการอบรมพัฒนาความรู้ยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน สร้างเป้าหมายและการดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบ ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อความสัมพันธ์ต่อความผูกพันภายในองค์กร ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ดังนั้นโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถจึงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ชาญวุฒิ บุญชม, 2553)

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 พบว่าความมั่นคงและความก้าวหน้า มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากองค์กรที่มีความมั่นคงและสนับสนุนพนักงานให้มีความก้าวหน้าด้านอาชีพ มีโอกาสได้รับหรือเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นทำให้พนักงานมีความมั่นใจที่จะปฏิบัติงาน ความมั่นคงและความเชื่อมั่นขององค์กร ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ คุณภาพชีวิตในด้านความมั่นคง มีอิทธิพลสูงในการทำนายความผูกพันต่อองค์กร (วรพล นันทเกษม, 2540) ดังนั้นความมั่นคงและความก้าวหน้าจึงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (พีระศิลป์ รัตนศิริบุญกร, 2554)

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 5 พบว่าบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากความร่วมมือในการบริหารงานและความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับ นภาพัทธิน โหมาศวิน (2533) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหาร งานที่ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นการบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงานจึงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 6 พบว่าธรรมเนียมองค์กร มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากพนักงานได้รับความเสมอภาคและความเท่าเทียม ข้อปฏิบัติขององค์กรมีความยุติธรรมธรรมทำให้พนักงานรู้สึกเป็นธรรมที่จะปฏิบัติงานภายในองค์กร เช่น ความยุติธรรมขององค์กรในระบบการพิจารณา

ความดีความชอบ ดังนั้นธรรมเนียมองค์กรจึงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (สุวรรณนิ น คณา นุวัฒน์, 2536)

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 7 พบว่าความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ไม่มีอิทธิพลทางบวก ต่อความผูกพันต่อองค์กร อาจเป็นเพราะในปัจจุบันหลายองค์กรมีนโยบายไม่เพิ่มพนักงาน งานของ พนักงานที่ลาออกจึงได้ถูกเกลี้ยให้แก่พนักงานที่เหลืออยู่ การได้รับภาระงานที่สูงขึ้นอาจส่งผลด้าน สุขภาพจิต ทำให้ไม่พร้อมที่จะปฏิบัติงาน พนักงานจำเป็นที่จะต้องลางาน ขัดแย้งกับ อนันต์ แม่กลอง (2558) ที่กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มี ความสมดุล มีความสำคัญต่อการพักผ่อนที่เพียงพอและการดูแลสุขภาพของบุคลากรให้มากยิ่งขึ้นเพื่อ กระตุ้นให้พนักงานมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ดังนั้นความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานจึงไม่ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 8 พบว่าประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อ องค์กร เนื่องจากกิจกรรมและนโยบายที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ทำให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจและรู้สึกเป็น ส่วนหนึ่งขององค์กร เมื่อองค์กรที่พนักงานได้ทำงานได้มี ส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม ไม่ว่าจะเป็น เรื่องของการช่วยเหลือในเรื่องการประสูติทุกภัยหรือการรักษา สภาพแวดล้อมในเขตชุมชน ส่งผลให้ องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอก ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการทำงานที่องค์กรของตนเองนั้นมี คุณค่าและเกิดความภูมิใจ ส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร (อิริรินทร์ มะระกานนท์, 2556)

ผลการทดลองสมมติฐานที่ 9 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ เนื่องจากการสนับสนุนขององค์กรทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีและเกิดความผูกพันต่อ องค์กรจนเกิดผลตอบแทนในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของพนักงาน สอดคล้องกับ Eisenberger et al. (2002) ที่พบว่าการรับรู้ถึงการสนับสนุนขององค์กรผ่านความรู้สึกจะเกิดการตอบแทนที่เพิ่มผลการ ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และผลการปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่จะช่วยลดพฤติกรรม ด้านลบของพนักงานและการลาออกของพนักงาน

### **ข้อเสนอแนะจากการวิจัย**

จากผลการศึกษา พบว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร ยกเว้น ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอและด้านความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน แสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานดี พนักงานจะเกิดความรักความผูกพันต่อ องค์กรและตั้งใจทำงานทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และสามารถแก้ไขปัญหาการลาออก เนื่องจากความเบื่อหน่ายได้ ดังนั้น องค์กรจึงควรมีนโยบายส่งเสริมให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการ

ทำงานของบุคลากร และองค์การควรรีให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านอื่นๆตามน้ำหนักองค์ประกอบ ดังนี้ 1) โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถ 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 3) ความมั่นคงและความก้าวหน้า 4) ธรรมเนียมขององค์การ 5) บุรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน และ 6) ประโยชน์ต่อสังคม

### เอกสารอ้างอิง

จำลักษณ์ ขุนพลแก้ว. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life). [ออนไลน์]

<https://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/520336>

ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน.

ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ณัฐกร โสภานันท์ และวอนชนก ไชยสุนทร. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานความผูกพันต่อองค์กรที่มีผล

ต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ.บธ.ม. (บริหารธุรกิจ  
อุตสาหกรรม).กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ธีรินทร์ มระกะนานนท์. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

บริษัทเอกชนในจังหวัดลพบุรี. ปริญญาโท บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นภาพัญญา โหมาศวิน. (2533). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณี

สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี.กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พีระศิลป์ รัตน์หิรัญกร. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

กรณีศึกษา: สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหา  
บัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ภัศราธิ์ย์ ชุมทรัพย์ดี. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ

พนักงานระดับปฏิบัติการโรงแรมระวินจินดา เวิลด์เนส สปา รีสอร์ท. วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต, วิทยาลัยดุสิตธานี.

ยุทธ ไทยวรรณ. 2553. หลักสถิติวิจัยและการใช้โปรแกรม SPSS.กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย.

รัชพล บุญอเนกวัฒนา. (2551). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความ

เป็นอยู่และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต(วิชาการจัดการ) ,มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วรพล นันทเกษม.(2540). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดฝ่ายอำนวยการ กองตำรวจทางหลวง. กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วัลลีย์ พุทธิสม และจิระภา จันทร์บัว. (2563).อิทธิพลเชิงสาเหตุของการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก ผลการปฏิบัติงานตามบทบาทและผลการปฏิบัติงานตามความคิดสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน.วารสารราชภัฏเชียงใหม่, 21(3).

สุวรรณนิ นคณานุกัณณ์. (2536). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน ลักษณะขององค์กร ลักษณะของประสบการณ์จากการทำงานของผู้บริหารในองค์กรเอกชน. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อนันต์ แม่กลอง.(2558). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอมาบตาพุด จังหวัดปัตตานี. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, And normative commitment to the organization. *Journal Of Occupational Psychology*, 63(10), 1-18.

Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: contributions to perceived organizational support and employee retention.*Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565-573.

Farjad, H.R. and S. Varnous,(2013). Study of Relationship of Quality of Work Life (QWL) and Organizational Commitment. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, 4(9): 449-456.

Götz, O., Liehr-Gobbers, K., Krafft, M. (2010). "Evaluation of Structural Equation Modelings Using the Partial Least Squares (PLS) Approach". In V.E. Vinzi, W.W. Chin, Jörg Henseler, and Huiweng Wang. (Eds), *Handbook of Partial Least Squares: Concept, Methods, and Application*. (pp.691-711). Springer: New York.

Hair, J.F. (Jr) et al. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An Emerging toll in business research. *European Business Review*, 26(2): 106-121.

Motowidlo, S. J., & Van Scotter, J. R. (1994). Evidence that task performance should be



distinguished from contextual performance. *Journal of Applied psychology*, 79(4), 475-480.

Mowday, R. T., Porter, L. W. & Steers, R. W. (1982). *Employee - Organizational Linkage : The psychology of Commitment Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press.

Rhoades, L., Eisenberger, R. & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: the contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 825-836.

Steers, R.M. (1977). *Organizational Effectiveness: A Behavioral View*. California: Goodyear.

Steers, R.M. and L.W. Porter. (1983). *Motivation and Work Behavior*. 3rd ed. New York: McGraw Hill Inc.

Steers, R. M. (1997). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, pp. 46 - 56.

Walton, Richard E. (1974). Improving Quality of Work Life. *Harvard Business Review*, 15 (5), 12-16.