คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย

Quality of work life and organizational commitment affecting job performance of support staff in private higher education institutions in Thailand

สุนิสา ตรีสุวรรณ์[1], อำพล นววงศ์เสถียร[2], ณฐา ธรเจริญกุล[3], ศิริพร ลำแพน[4]
คณะบัญชีและวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก[1,2,3,4]

Sunisa Treesuwan[1], Ampol Navavongsathian[2],
Natha Thornjareankul[3], Siriporn Lamphan[4]
Faculty of Accounting and Management Science,
Southeast Bangkok University[1,2,3,4]
E-mail: Sunisa152728@gmail.com[1,2,3,4]

Received: March 12, 2026; Revised: April 1, 2026; Accepted: April 22, 2026

บทคัดย่อ

งานวิจัยเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน และวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย จำนวน 400 คน จาก 63 สถาบัน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านค่าใช้จ่ายมีค่าเฉลี่ยสูงสุดด้านประสิทธิภาพการทำงาน ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยเฉพาะด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานและด้านสิทธิส่วนบุคคล ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานสูงที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ประสิทธิภาพการทำงาน บุคลากรสายสนับสนุน สถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ABSTRACT

This study aimed to examine the quality of work life, organizational commitment, and work performance of support staff at private higher education institutions in Thailand, and to analyze the effects of quality of work life and organizational commitment on work performance. The sample comprised 400 support staff from 63 private higher education institutions. Data were collected using a questionnaire and analyzed through descriptive statistics, correlation analysis, and multiple regression. The findings showed high overall levels of quality of work life, organizational commitment, and work performance. Among the dimensions of quality of work life, a safe and healthy working environment had the highest mean score. Normative commitment showed the highest mean among the dimensions of organizational commitment, while expenditure had the highest mean score for work performance. Multiple regression analysis indicated that quality of work life and organizational commitment positively influenced work performance. In particular, work–life balance and personal rights within the organization were the most significant predictors of work performance at the 0.01 level.

KEYWORDS: Quality of work life, organizational commitment, job performance, supporting staff, Private higher education institutions

บทนำ

ในยุคที่สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรต่าง ๆ จำเป็นต้องปรับตัวเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและสร้างความยั่งยืนในการดำเนินงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนาและใช้ศักยภาพของบุคลากรได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการผลิตบัณฑิต พัฒนาองค์ความรู้ และสร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาและความยั่งยืนของระบบอุดมศึกษาในระยะยาว (กัญญาภัทร นันทกิจทวี, 2564)

ในโครงสร้างการบริหารของสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรสายสนับสนุนมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในหลายมิติ ทั้งด้านการบริหารจัดการ การสนับสนุนภารกิจทางวิชาการ การให้บริการแก่คณาจารย์และนักศึกษา รวมถึงการอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานของผู้บริหารในทุกระดับ เพื่อให้การบริหารจัดการทางการศึกษาดำเนินไปอย่างมี

ประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ขององค์กร อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติบุคลากรสายสนับสนุนจำนวนหนึ่งมักถูกมองว่าเป็นเพียงผู้ปฏิบัติงานสนับสนุนมากกว่าผู้มีบทบาทในการขับเคลื่อนองค์กร ส่งผลให้โอกาสในการพัฒนาศักยภาพและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรมีจำกัด อีกทั้งลักษณะงานที่เป็นงานประจำและกฎระเบียบในการทำงานที่ค่อนข้างเคร่งครัด อาจส่งผลให้บุคลากรบางส่วนเกิดความเบื่อหน่าย ขาดแรงจูงใจ และลดระดับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในระยะยาว

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) ได้รับการนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างแพร่หลาย เนื่องจากเป็นแนวคิดที่สะท้อนถึงความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากร รวมถึงการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ตลอดจนโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Walton, 1975) งานวิจัยจำนวนมากชี้ให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร (Huse & Cumming, 1985) เมื่อบุคลากรรับรู้ว่าตนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลให้เกิดทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กรและมีความพร้อมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ

นอกจากคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและผลลัพธ์ในการทำงานของบุคลากร โดยความผูกพันต่อองค์กรหมายถึงความรู้สึกผูกพัน ความภักดี และความเต็มใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย รวมทั้งการยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร (ตรีภพ ชินบูรณ์, 2560) บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมักมีความพึงพอใจในการทำงาน มีความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรในระยะยาว และมีแนวโน้มที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีระดับความผูกพันต่ำ (ธิดารัตน์ สวนเศรษฐ์ และคณะ, 2562) ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรโดยรวม

สำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ซึ่งต้องเผชิญกับการแข่งขันทางการศึกษาที่เพิ่มสูงขึ้น ทั้งด้านการรับนักศึกษา การพัฒนาหลักสูตร และการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพ การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีและการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นประเด็นสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้ การมีบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะช่วยให้องค์กรสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ได้ พร้อมทั้งส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าจะมีงานวิจัยจำนวนหนึ่งที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร แต่การศึกษาที่มุ่งเน้นบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยยังมีค่อนข้างจำกัด โดยเฉพาะในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลของปัจจัยดังกล่าวต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ดังนั้น การศึกษาประเด็นนี้จึงมีความสำคัญต่อการทำความเข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในบริบทของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลสำคัญที่สามารถ

นำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันอุดม ศึกษาเอกชน เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร และเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรในระยะยาว

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย

2. เพื่อวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย

สมมติฐานการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ผลการวิจัยทำให้ทราบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนของประเทศไทย ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญในการพัฒนาแนวคิดด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรการศึกษา

2. ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายและแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน รวมถึงการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและสนับสนุนการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1975) ได้แบ่งองค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ 8 ประการ ดังนี้

1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้จากการทำงานที่ยุติธรรมอย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ ในประเภทเดียวกันด้วย

2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) คือ ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ไม่เหมาะสม ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพไม่ดี โดยสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities) คือ งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง และรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย การพัฒนา

ขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้ เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงาน และอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิต ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่ได้โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่ากับองค์กรและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์กร

4) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and Security) คือ นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ แล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5) ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social Integration) คือ การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ มีการยอมรับและร่วมมือทำงานด้วยดี และงานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม ไม่มีการแบ่งชนชั้น หรือพรรคพวก และอคติในการทำงาน

6) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) คือ การบริหารจัดการที่ให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้รับสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือเป็นการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน ซึ่งวัฒนธรรมในองค์การหรือหน่วยงานจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค

7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (The Total Life Space) คือ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป สามารถทำได้ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social Relevance) คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม จะทำให้พนักงานมีความภาคภูมิใจในตนเองและองค์กร เมื่อได้ทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การรักษาสภาพแวดล้อม และด้านการตลาด

2. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Kanning and Hill (2013) ได้แบ่งองค์ประกอบสำคัญของความผูกพันในองค์กรออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1) ด้านอารมณ์ความรู้สึก (Affective Component) หมายถึง ความรู้สึกผูกพันทางอารมณ์ของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยบุคลากรรู้สึกเป็น

ส่วนหนึ่งขององค์กร เห็นด้วยกับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร พร้อมทั้งภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร บุคลากรจึงมีแรงจูงใจและเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างดีที่สุด

2) ด้านบรรทัดฐาน (Normative Component) หมายถึง ความผูกพันของบุคลากรที่เกิดจากการยึดมั่นในหลักศีลธรรม จริยธรรม และค่านิยมทางสังคม ซึ่งบุคลากรจะรู้สึกถึง “หน้าที่ทางศีลธรรม” ที่ต้องตอบแทนองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรในลักษณะนี้ถือเป็นความรับผิดชอบทางศีลธรรม บุคลากรจะรู้สึกว่าการอยู่ในองค์กรเป็นสิ่งที่ควรกระทำ และควรตอบแทนคุณขององค์กรในฐานะที่ตนได้รับโอกาสจากองค์กร เช่น ความมั่นคงในหน้าที่ การได้รับสวัสดิการ หรือการสนับสนุนในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจ เป็นต้น

3) ด้านการคงอยู่ (Continuance Component) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นเมื่อบุคลากรตระหนักว่าการออกจากองค์กรจะทำให้ตนสูญเสียผลประโยชน์หรือเกิดต้นทุนบางประการ เช่น รายได้ สวัสดิการ ความมั่นคง หรือโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ดังนั้นบุคลากรมักเลือกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปด้วยเหตุผลด้านความคุ้มค่าหรือผลประโยชน์มากกว่าความผูกพันเชิงอารมณ์หรือเชิงคุณค่า

3. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

Peterson and Plowman (1953) ได้ให้แนวคิดขององค์ประกอบในการวัดประสิทธิภาพการทำงานไว้ 5 ด้าน คือ

1) คุณภาพของงาน (Quality) หมายถึง การทำงานที่มีคุณภาพสูง สร้างผลงานที่มีความคุ้มค่าและสร้างความพึงพอใจให้กับองค์กรและผู้รับบริการ ผลงานต้องมีความถูกต้อง สมบูรณ์ และเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

2) ปริมาณ (Quantity) หมายถึง ปริมาณของงานที่บุคลากรสามารถทำได้ตามความคาดหวังขององค์กร ต้องมีความเหมาะสมกับระยะเวลาและแผนงานที่วางไว้

3) เวลา (Time) หมายถึง ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานต้องมีความเหมาะสมกับงาน รวมถึงการส่งมอบงานตามกำหนดเวลา เพื่อให้กระบวนการทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง

4) ค่าใช้จ่าย (Cost) หมายถึง การดำเนินงานที่สามารถควบคุมงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิผล ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเกิดความคุ้มค่ามากที่สุด โดยมุ่งเน้นให้ได้ผลลัพธ์สูงสุดภายใต้ต้นทุนที่ต่ำที่สุด

5) วิธีการ (Methods) หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการทำงานที่มีความเหมาะสมกับลักษณะงานและเป้าหมายขององค์กร โดยเน้นการทำงานอย่างเป็นระบบ มีการวางแผน และปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

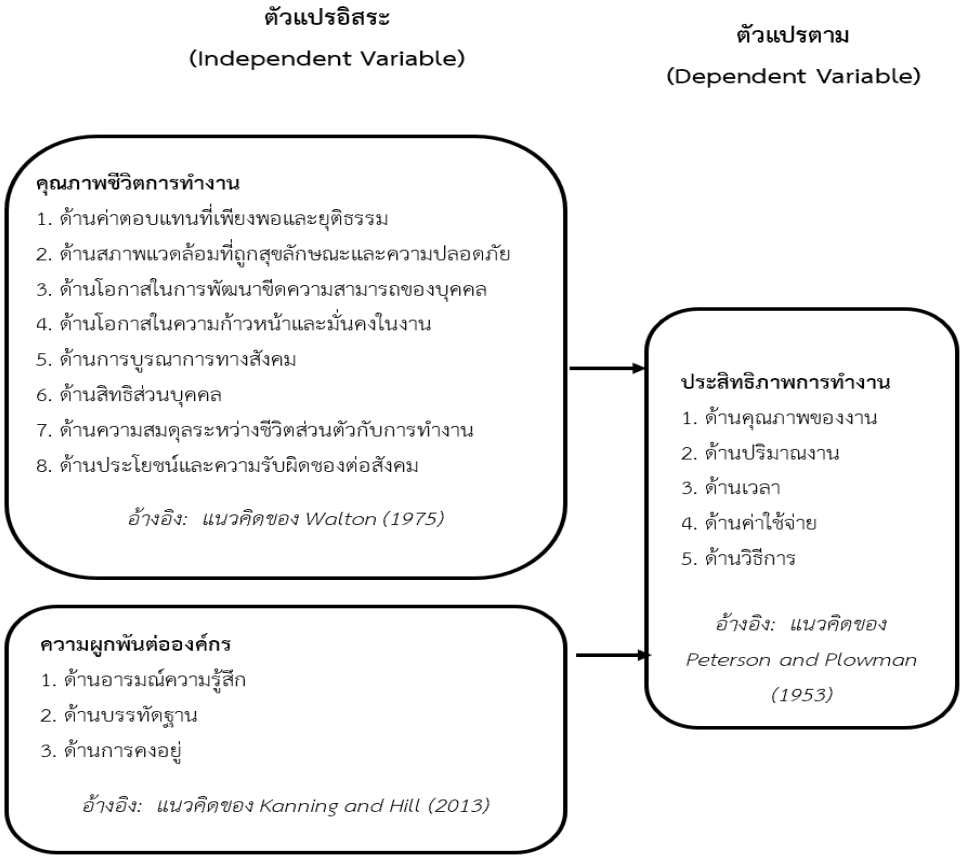
Kast and Rosenzweig (1985) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานจะกระตุ้นให้เกิดความสบายใจ ทำให้บุคคลเกิดความสนุกสนาน มีความสุขในการทำงาน สภาพแวดล้อมจึงมีผลต่อคุณภาพชีวิตของงาน และได้ศึกษาอีกด้วยว่า บุคคลที่มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมจะได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมจากใจซึ่งกันและกัน ช่วยกันตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยลดความเครียดและความเบื่อหน่ายในการทำงาน ซึ่งนับว่าเป็นปัจจัยหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน

วิภา อ่ำกลัด (2563) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร โดย

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ประกาศทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ทำงานในสายงานอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน t-test และ ANOVA, Pearson Correlation ผลการวิจัยพบว่า พนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31–40 ปี มีสถานภาพโสด จำนวน 239 คน มีระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001–30,000 บาท มีอายุงาน 1–4 ปี และ 17 ปีขึ้นไป ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า (1) ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอประกอบด้วยเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน (2) คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์โดยรวมระดับปานกลางมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.682 (3) ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูงรวม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.732

กัลยา โฉมพลกรัง และเสาวลักษณ์ จิตต์น้อม (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานสายสนับสนุน จำนวน 220 คน ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านพฤติกรรมเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์กร ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากร ด้านสวัสดิการที่สอดคล้องกับบทบาทของชีวิต และด้านอื่น ๆ ด้านการบริหารจัดการในที่ทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมสุขภาพ (2) การทดสอบสมมติฐานทางสถิติพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลางกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย *(โดยเป็นกรณีศึกษาที่ไม่สามารถระบุจำนวนประชากรทั้งหมดได้อย่างชัดเจน)* และได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ Cochran (Cochran 1977) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 5 หรือ 0.05 จากการคำนวณจะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้น 384.16 คน หรือเท่ากับ 385 คน จากสูตรการคำนวณ ในกรณีที่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนี้

$$N = \frac{P\,(1 - P)\,Z^2}{e^2}$$

โดยแทนค่า

n = ขนาดตัวอย่าง

P = สัดส่วนของประชากรที่ผู้ศึกษากำลังสุ่ม (0.05)

Z = ระดับความเชื่อมั่นที่ผู้ศึกษากำหนดได้ Z มีค่าเท่ากับ 1.96
ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (ระดับ 0.05)
E = ค่าความผิดพลาดสูงสุดที่เกิดขึ้น (0.05)
แทนค่าลงในสมการ

$$n = \frac{(0.05)(1 - 0.05)(1.96)^2}{(0.05)^2}$$

= 384.16 หรือ จำนวนประมาณ 385 ตัวอย่าง

เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่กลับมามีความสมบูรณ์ครบถ้วน ผู้วิจัยจึงได้เก็บข้อมูล จำนวน 400 ตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยแบ่งกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 63 สถาบัน ได้แก่ กลุ่มสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นมหาวิทยาลัย วิทยาลัย และสถาบัน จำนวน 3 กลุ่ม แต่ละกลุ่มใช้วิธีกำหนดขนาดตัวอย่างตามสัดส่วนของแต่ละกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา ดังนี้

- มหาวิทยาลัย (40 สถาบัน)
- วิทยาลัย (16 สถาบัน)
- สถาบัน (7 สถาบัน)

จากนั้นผู้วิจัยจึงทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) จากสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ทั้ง 3 กลุ่ม ดังนี้

ตารางที่ 1 การคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ตามสัดส่วนจำนวนสถาบันแต่ละประเภท

ลำดับ	ประเภทสถาบัน	จำนวนสถาบัน (แห่ง)	สัดส่วนการคำนวณ	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	มหาวิทยาลัย	40 แห่ง	(40/63) x 400	254
2	วิทยาลัย	16 แห่ง	(16/63) x 400	102
3	สถาบัน	7 แห่ง	(7/63) x 400	44
	รวม	**63 แห่ง**		**400 คน**

ที่มา: ผู้วิจัยคำนวณจากข้อมูลสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (2567) สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยฯ สืบค้นจาก https://www.apheit.org

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยอาศัยการศึกษาทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย โครงสร้างของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามแบบปลายปิด มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) เพื่อใช้วิเคราะห์ลักษณะประชากรของผู้ตอบ เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นคำถามแบบปลายปิด (Closed-ended questions) ใช้ มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เรียงจากน้อยไปหามาก (Rating Scale) ของ Likert et al. (1957)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านอารมณ์ความรู้สึก ด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่ เป็นคำถามปลายปิด (Closed-ended questions) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เรียงจากน้อยไปหามาก (Rating Scale) ของ Likert et al. (1957)

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย ด้านวิธีการ เป็นคำถามปลายปิด มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของ Likert et al. (1957)

ผู้วิจัยทำการทดสอบด้วยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัยไปทดลองใช้เครื่องมือ (Try-Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจริง จำนวน 30 คน ซึ่งเป็นบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อถือได้แบบความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของ Cronbach ตามวิธีของ Cronbach's Alpha Coefficient (Cronbach, 1970) ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่าความเชื่อมั่นในภาพรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.90

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบัน อุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4. การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

โดยนำไปแปรผลและเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ย 5 ระดับ (พรรณี ลีกิจวัฒนะ, 2565) ดังนี้

4.50 – 5.00 = มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

3.50 – 4.49 = มีความคิดเห็นในระดับมาก

2.50 – 3.49 = มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

1.50 – 2.49 = มีความคิดเห็นในระดับน้อย

1.00 – 1.49 = มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย สรุปสาระสำคัญดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 คน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากที่สุด จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50 และเป็นเพศ LGBTQ+ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ตามลำดับ อายุ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี มากที่สุด จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมามีอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 33.00 อายุ 20 – 30 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 13.25 อายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 และมีอายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.25 ตามลำดับ สถานภาพ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพ โสด มากที่สุด จำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองลงมา มีสถานภาพ สมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 และมีสถานภาพ หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 ตามลำดับ ระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 60.50 รองลงมา มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อย 38.25 และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อย 1.25 ตามลำดับ รายได้ต่อเดือน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 20,001 - 30,000 บาท มากที่สุด จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 19.50 รายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 18.75 รายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 40,001 - 50,000 บาท จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 15.50 รายได้ต่อเดือน ตั้งแต่ 50,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 และรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.25 ตามลำดับ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 -15 ปี มากที่สุด จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50 รองลงมา มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 23.75 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1 - 5 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่ถึง 1 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.75 ตามลำดับ

2. การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ผลการศึกษา พบว่าระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.99, S.D.=0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย ($\bar{X}$=4.13, S.D.=0.79) และด้านการบูรณาการทางสังคม ($\bar{X}$=4.13, S.D.=0.84) ซึ่งทั้ง 2 ด้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน รองลงมา คือ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ($\bar{X}$=4.11, S.D.=0.80 และน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X}$=3.73, S.D.=0.91) ตามลำดับ

3. การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ผลการศึกษา พบว่าระดับความคิดเห็นในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.14, S.D.=0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด คือ ด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X}$=4.26, S.D.=0.65) รองลงมา คือ ด้านอารมณ์ความรู้สึก ($\bar{X}$=4.20, S.D.=0.67) และน้อยที่สุด คือ ด้านการคงอยู่ ($\bar{X}$=3.95, S.D.=0.82) ตามลำดับ

4. การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ผลการศึกษา พบว่าระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.16, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด คือ ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X}$=4.23, S.D. = 0.70) รองลงมา คือ ด้านเวลา ($\bar{X}$=4.21, S.D. = 0.63) และน้อยที่สุด คือ ด้านวิธีการ ($\bar{X}$=4.11, S.D. = 0.68) ตามลำดับ

5. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย

ตัวแปร	**ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย**			
	n	r	p	**ระดับความสัมพันธ์**
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	**400**	**0.65**	**0.00***	**สูง**
1.ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X_1)	400	0.42	0.00*	ปานกลาง
2.ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย (X_2)	400	0.57	0.00*	สูง
3.ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล (X_3)	400	0.42	0.00*	ปานกลาง

ตัวแปร	ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย			
	n	r	p	ระดับความสัมพันธ์
4.ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (X_4)	400	0.42	0.00*	ปานกลาง
5.ด้านการบูรณาการทางสังคม (X_5)	400	0.64	0.00*	สูง
6.ด้านสิทธิส่วนบุคคล (X_6)	400	0.62	0.00*	สูง
7.ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน (X_7)	400	0.67	0.00*	สูง
8.ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม (X_8)	400	0.55	0.00*	สูง
ความผูกพันต่อองค์กร	**400**	**0.62**	**0.00***	**สูง**
1.ด้านอารมณ์ความรู้สึก (X_9)	400	0.57	0.00*	สูง
2.ด้านบรรทัดฐาน (X_{10})	400	0.58	0.00*	สูง
3.ด้านการคงอยู่ (X_{11})	400	0.55	0.00*	สูง

*$p \leq 0.01$

จากตารางที่ 2 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย อยู่ในระดับสูง (r = 0.65) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน (X_7) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน อยู่ในระดับสูง (r = 0.67) รองลงมา คือ ด้านการบูรณาการทางสังคม (X_5) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน อยู่ในระดับสูง (r = 0.64), ด้านสิทธิส่วนบุคคล (X_6) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน อยู่ในระดับสูง (r = 0.62), ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย (X_2) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน อยู่ในระดับสูง (r = 0.57), ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม (X_8) พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับสูง (r = 0.55), และลำดับสุดท้ายคือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X_1), ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล (X_3) และ ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (X_4) ทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (r = 0.42) เท่ากัน ตามลำดับ

ในส่วนของ ความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย อยู่ในระดับสูง (r = 0.62) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด คือ ด้านบรรทัดฐาน (X_{10}) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (r = 0.58) รองลงมา คือ ด้าน

อารมณ์ความรู้สึก (X_9) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (r = 0.57) และลำดับสุดท้ายคือ ด้านการคงอยู่ (X_{11}) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (r = 0.55) ตามลำดับ

ผลการศึกษาครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า ตัวแปรทั้ง 3 ตัว มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน คือ เมื่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มสูงขึ้น สัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพการทำงานที่เพิ่มขึ้นตามลำดับ

6. การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.711	0.133		12.880	<0.001
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X_1)	0.243	0.027	0.412	9.013	<0.001
ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย (X_2)	0.420	0.028	0.599	14.916	<0.001
ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล (X_3)	0.278	0.033	0.393	8.525	<0.001
ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (X_4)	0.334	0.031	0.479	10.890	<0.001
ด้านการบูรณาการทางสังคม (X_5)	0.387	0.027	0.585	14.376	<0.001
ด้านสิทธิส่วนบุคคล (X_6)	0.433	0.026	0.639	16.578	<0.001
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน (X_7)	0.458	0.027	0.653	17.205	<0.001
ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม (X_8)	0.351	0.027	0.542	12.857	<0.001
ด้านอารมณ์ความรู้สึก (X_9)	0.425	0.034	0.535	12.638	<0.001
ด้านบรรทัดฐาน (X_{10})	0.470	0.034	0.569	13.791	<0.001
ด้านการคงอยู่ (X_{11})	0.366	0.026	0.571	13.873	<0.001

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่าตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ประกอบด้วย 1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X_1) 2.ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย (X_2) 3.ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล (X_3) 4.ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (X_4)

5.ด้านการบูรณาการทางสังคม (X_5) 6.ด้านสิทธิส่วนบุคคล (X_6) 7.ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน (X_7) 8.ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม (X_8) และความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ได้แก่ 9.ด้านอารมณ์ความรู้สึก (X_9) 10.ด้านบรรทัดฐาน (X_{10}) และ 11.ด้านการคงอยู่ (X_{11}) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($p < 0.001$)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบ พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X_1) มีค่า B = 0.243 ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย (X_2) มีค่า B = 0.420 ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล (X_3) มีค่า B = 0.278 ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (X_4) มีค่า B = 0.334 ด้านการบูรณาการทางสังคม (X_5) มีค่า B = 0.387ด้านสิทธิส่วนบุคคล (X_6) มีค่า B = 0.433 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน (X_7) มีค่า B = 0.458 และด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม (X_8) มีค่า B = 0.351 สำหรับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าด้านอารมณ์ความรู้สึก (X_9) มีค่า B = 0.425 ด้านบรรทัดฐาน (X_{10}) มีค่า B = 0.470 และด้านการคงอยู่ (X_{11}) มีค่า B = 0.366 โดยตัวแปรทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (Standardized Coefficients: Beta) พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด คือด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน (β = 0.653) รองลงมา ได้แก่ ด้านสิทธิส่วนบุคคล (β = 0.639) และน้อยที่สุด คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล (β = 0.393) ตามลำดับ

7. การตรวจสอบภาวะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) โดยพิจารณาจากค่า Tolerance และค่า VIF ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการตรวจสอบภาวะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) โดยพิจารณาจากค่า Tolerance และค่า VIF ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X_1)	0.445	2.248
ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย (X_2)	0.286	3.494
ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล (X_3)	0.252	3.969
ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (X_4)	0.192	5.198
ด้านการบูรณาการทางสังคม (X_5)	0.180	5.547
ด้านสิทธิส่วนบุคคล (X_6)	0.148	6.772
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน (X_7)	0.334	2.994
ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม (X_8)	0.283	3.531
ด้านอารมณ์ความรู้สึก (X_9)	0.235	4.248
ด้านบรรทัดฐาน (X_{10})	0.249	4.019
ด้านการคงอยู่ (X_{11})	0.400	2.503

จากตารางที่ 4 ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์กันสูงระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) โดยพิจารณาจากค่า Tolerance และ Variance Inflation Factor (VIF) จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิเคราะห์พบว่าค่า Tolerance ของตัวแปรอิสระมีค่าอยู่ระหว่าง 0.148 – 0.445 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.10 และค่า VIF มีค่าอยู่ระหว่าง 2.248 – 6.772 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมด ไม่มีปัญหาความสัมพันธ์กันสูง (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561)

สรุปและอภิปรายผล

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย แสดงให้เห็นว่าองค์กรให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ทั้งในด้านความสะอาด ความเป็นระเบียบ ความปลอดภัย และบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน ซึ่งช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจ และมีความสบายใจมากขึ้น ส่งผลให้บุคลากรเกิดความมั่นใจ ความสบายใจ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ผลการศึกษาดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kast and Rosenzweig (1985) ที่อธิบายว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีจะช่วยลดความตึงเครียด ส่งเสริมความร่วมมือ และสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยเฉพาะในองค์กรที่มีลักษณะงานสนับสนุนซึ่งต้องประสานงานกับหลายฝ่าย สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยจึงยิ่งมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ยังสอดคล้อง

กับงานวิจัยของ สิริพร มูลเมือง (2564) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก และด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพเป็นหนึ่งในด้านที่มีระดับสูง เช่นเดียวกับงานวิจัยของ กัลยา โฉมพลกรัง และ เสาวลักษณ์ จิตต์น้อม (2565) ซึ่งพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าองค์กรทางการศึกษาส่วนใหญ่ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนการทำงานของบุคลากร

เมื่อพิจารณาในบริบทของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สามารถอธิบายได้ว่า องค์กรมีนโยบายและมาตรการด้านความปลอดภัยที่ชัดเจน มีการจัดพื้นที่ทำงานที่เหมาะสม และส่งเสริมสุขภาวะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้บุคลากรรับรู้ถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก ทั้งนี้ การมีสภาพแวดล้อมที่ดีไม่เพียงแต่ช่วยลดความเสี่ยงด้านสุขภาพและอุบัติเหตุ แต่ยังส่งผลต่อแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว ซึ่งถือเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านบรรทัดฐาน แสดงให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้สึกสำนึกในหน้าที่ มีความรับผิดชอบทางจริยธรรม และมีความเชื่อว่าการคงอยู่และปฏิบัติงานอย่างเต็มความ สามารถให้กับองค์กรเป็นสิ่งที่เหมาะสมและควรกระทำ สะท้อนถึงความจงรักภักดีและการยึดมั่นในค่านิยมขององค์กรในเชิงคุณธรรมมากกว่าการพิจารณาผลประโยชน์ส่วนตนเพียงอย่างเดียว

ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ บงกช ตั้งจิระศิลป์ (2564) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก และด้านบรรทัดฐานเป็นหนึ่งในองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ปิยะฉัตร เกตุแก้ว (2564) ที่พบว่า ความผูกพันทั้งสามด้านส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าความผูกพันเชิงคุณค่าและจริยธรรมมีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงาน ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้จึงสะท้อนให้เห็นว่า ความผูกพันด้านบรรทัดฐานเป็นแรง ผลักดันสำคัญที่ทำให้บุคลากรสายสนับสนุนมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานและพร้อมสนับสนุนองค์กรอย่างต่อเนื่อง เป็นพื้นฐานสำคัญของความมั่นคงและความยั่งยืนของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์

จากผลการวิจัยที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน องค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาปัจจัยทั้งสองด้านอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของหน่วยงาน

1. องค์กรควรรักษาและพัฒนาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมและปลอดภัย เนื่องจากเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และมีบทบาทสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ควรมีการปรับปรุงสถานที่ทำงาน อุปกรณ์ และบรรยากาศการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

2. ควรพิจารณาพัฒนาด้านค่าตอบแทนและความก้าวหน้าในสายอาชีพเพิ่มเติม แม้ว่าจะอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ที่ชัดเจน และระบบประเมินผลที่เป็นธรรม อาจช่วยเสริมแรงจูงใจและเพิ่มความมั่นคงทางจิตใจของบุคลากรได้มากขึ้น

3. องค์กรควรส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างความผูกพันต่อองค์กร เช่น การสื่อสารภายในที่เปิดกว้าง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น เพื่อเสริมสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

4. ผู้บริหารควรตระหนักว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ใช่เพียงเรื่องสวัสดิการ แต่เป็นกลไกสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยตรง ดังนั้น การกำหนดนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ควรคำนึงถึงความสมดุลระหว่างภาระงาน ความเป็นอยู่ และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรควบคู่กันไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตกลุ่มตัวอย่างไปยังบุคลากรสายวิชาการ หรือบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยในบริบทที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจทำให้เห็นภาพที่ครอบคลุมมากขึ้น

2. ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับตัวแปรอื่นที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร ความพึงพอใจในงาน หรือแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อเพิ่มความสามารถในการอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานให้มากยิ่งขึ้น

3. อาจใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับประสบการณ์ ความรู้สึก และมุมมองของบุคลากร ซึ่งจะช่วยอธิบายผลเชิงปริมาณได้ชัดเจนมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กัญญภัทร นันทกิจทวี. (2564). *คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีองค์การและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).

กัลยา โฉมพลกรัง และเสาวลักษณ์ จิตต์น้อม. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 16*(2), 29–43.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2561). *การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows* (พิมพ์ครั้งที่ 12). โรงพิมพ์สามลดา.

ตรีภพ ชินบูรณ์. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม*, *7*(3), 1–9.

ธิดารัตน์ สวนเศรษฐ์, ระพิน ชูชื่น และธนวิน ทองแพง. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยบูรพา. *e-Journal of Education Studies, Burapha University*, *1*(6), 55–67.

บงกช ตั้งจิระศิลป์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ ความจงรักภักดีต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีในจังหวัดระยอง. *วารสารบริหารธุกิจอุตสาหกรรม*, *3*(2), 55-70.

ปิยะฉัตร เกตุแก้ว. (2564). คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*, *23*(2), 33–46.

พรรณี ลีกิจวัฒนะ. (2565). *วิธีการวิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 12). มีนเซอร์วิส ซัพพลาย.

วิภา อ่ำกลัด. (2563). *คุณภาพชีวิตและความผูกพันองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย. (2567). *จำนวนบุคลากร.* https://www.apheit.org

สิริพร มูลเมือง. (2564). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย, 3*(1), 29–40.

Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques* (3rd ed.). John Wiley & Sons.

Hackman, J. R., & Suttle, L. J. (1977). *Improving life at work: Behavioral science approaches to organizational change*. Goodyear.

Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). *Organization development and change* (4th ed.). West Publishing Company.

Kanning, U. P., & Hill, A. (2013). Validation of the Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) in six languages. *Journal of Business and Media Psychology*, *4*(2), 11–20.

Kast, F. E., & Rosenzweig, J. E. (1985). *Organization and management: A systems and contingency analysis* (4th ed.). McGraw-Hill.

Likert, R., Seashore, S. E., Peter, H. W., Lesser, S. O., Bourne, F. S., Morrissett, I., & Hayes, S. P. (1957). *Some applications of behavioral research*. UNESCO.

Peterson, E., & Plowman, E. G. (1953). *Business organization and management*. Homewood, IL: Richard D. Irwin.

Walton, R. E. (1975). Criteria for quality of working life. In L E. Davis & A. B. Cherns (Eds.), *The quality of working life* (pp. 11–21). Free Press.