

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

A Causal Relationship Model of Quality of Work Life and Organizational Commitment Affecting the Employee Retention of Supporting Staffs of Rajamangala University of Technology Krungthep

ศักดิ์ชัย จันทะแสง

Sakchai Jantasang

นักวิชาการศึกษา สำนักงานประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

Email: amchai.j@gmail.com

Received: 2021-10-01 Revised: 2021-12-01 Accepted: 2021-12-02

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ และ 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำนวน 260 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ด้วย Google Form และวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ผลการวิจัย พบว่า 1) โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพตามสมมติฐานนั้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าสถิติไค-สแควร์ เท่ากับ 45.15 ค่า df เท่ากับ 40 ค่า p-value เท่ากับ .25 ดัชนี GFI เท่ากับ .99 ดัชนี AGFI เท่ากับ .98 ค่า SRMR เท่ากับ .01 ค่า RMSEA เท่ากับ .02 และ 2) คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลทางตรง และทางอ้อมเชิงบวกต่อการคงอยู่ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยมีตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน และความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการคงอยู่ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ได้ร้อยละ 78

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน/ความผูกพันต่อองค์กร/การคงอยู่ของบุคลากร

Abstract

This research aimed to 1) develop a causal relationship model of quality of work life and organizational commitment affecting the employee retention of supporting staffs of Rajamangala University of Technology krungthep; and, 2) examine the relationship of this developed model with empirical data. The samples were 260 supporting staff of Rajamangala University of Technology Krungthep using the simple random sampling method. Questionnaires for online with Google Form were used for this study and the casual relationship model was analysed. The research results were as follows: 1) a causal relationship model of quality of work life and organizational commitment affecting the employee retention of supporting staffs of Rajamangala University of Technology krungthep was consistent with the empirical data with goodness of fit statistics: chi-square test = 45.15, df=40, p-value=.25, GFI=.99, AGFI=.98, SRMR=.01, RMSEA=.02 and 2) Quality of work Life has positive direct effect and indirect effect on employee retention by organizational commitment as mediator and organizational commitment has positive direct effect on the Employee Retention. All variables in the model can explain 78 % of the variance of the employee retention of the supporting staffs.

Keywords: Quality of Work Life, Organizational Commitment, Employee Retention

1. บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุด และเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา เพราะถือว่าสถาบันอุดมศึกษาเป็นส่วนงานสำคัญที่ทำหน้าที่ในการผลิตทรัพยากรที่สำคัญของชาติในการพัฒนาประเทศ โดยภารกิจหลักที่สถาบันอุดมศึกษาจะต้องปฏิบัติ มี 4 ประการ คือ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม การดำเนินการตามภารกิจทั้ง 4 ประการดังกล่าวมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศทั้งระยะสั้นและระยะยาว [1] ซึ่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มุ่งให้การศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อความเป็นเลิศทั้งด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และด้านสังคมศาสตร์ควบคู่คุณธรรม จริยธรรม และดำรงไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรม การบริหารจัดการจะมีสภามหาวิทยาลัยควบคุมดูแลนโยบายและการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ซึ่งประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกและบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย โดยมีอธิการบดีเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบการบริหารงานของมหาวิทยาลัย มีรองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสำนัก สถาบัน และกองต่าง ๆ ปฏิบัติงานตามนโยบายของมหาวิทยาลัย โดยมีบุคลากรหลักในการปฏิบัติการกิจสำคัญในมหาวิทยาลัย คือคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัย

ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร ซึ่งบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเป็นหน่วยงานที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่เป็นหน่วยขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

การคงอยู่ในงานของบุคลากร (Employee Retention) เป็นอธิบายถึงรูปแบบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน (Theory Model of Retention) ไว้ ปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านบุคลากร (Employee Characteristics) 2) ปัจจัยด้านภาระงาน (Task Requirement) 3) ปัจจัยด้านองค์กร (Organization Characteristics) และ 4) ปัจจัยด้านผู้บริหาร (Manager Characteristics) [2] นั้นจะมีผลต่อการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรได้ การคงอยู่ในงานแสดงถึงความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร การให้ความร่วมมือความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การคงอยู่ในงานมีผลมาจากการที่ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น มีความยุติธรรม มีการให้ข่าวสาร มีบุคลากรที่เพียงพอ มีค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีโอกาสก้าวหน้าและเลื่อนตำแหน่ง มีส่วนร่วมในการปกครอง และการตัดสินใจที่สำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Mehta et al. [3] และ Imna and Hassan [4] ซึ่งการคงอยู่ในงานของบุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้องค์กรไม่ต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทำให้ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายในการรับบุคลากร การอบรมบุคลากรใหม่ ส่งผลให้องค์กรมีความก้าวหน้ารวดเร็วและมั่นคง ช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร เนื่องจากไม่มีการเปลี่ยนแปลงคนงานบ่อยครั้ง บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดี เกิดความรู้สึกมั่นคงและมีความพึงพอใจ บุคลากรเต็มใจและทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการทำงานอันส่งผลถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในองค์กร จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากร ได้แก่ 1) ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective Commitment) 2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง (Continuous Commitment และ 3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) [5] ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งบุคลากรมีความเต็มใจและพร้อมที่จะมีส่วนร่วมในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมถึงการยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร และยินดีที่จะปฏิบัติงานในองค์กรให้บรรลุเป้าหมายนั้น ตลอดจนปฏิบัติงานของตนอย่างเต็มความรู้ความสามารถโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ จากการสังเคราะห์งานวิจัย พบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกกับการคงอยู่ในงานของบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Teafaye [6]; Sow et al. [7]; Fukofuka [8]; Bhatnagar [9]; Huang et al. [10]; Law [11]; ปิยกนิษฐ์ โชติวินิช และคณะ [12]; พรธีรักษ์ รุ่งวรีไพศาล [13]; อุดมพร ไทยเกิด และสุมาลี รามัญ [14] และพิมพ์ชนก จักรานุกูล และคณะ [15] 2) คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างคุณภาพการทำงานนั้นว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ 8 ด้าน 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) 2) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Condition) 3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and Security) 4) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) 5) การบูรณาการทางสังคม (Social Integration) 6) ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) 7) ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Total Life Space) และ 8) การคำนึงถึงความต้องการของสังคม (Social Relevance) [16] [17] จากการสังเคราะห์งานวิจัย พบว่าคุณภาพชีวิต

การทำงานมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kodikal and Rahman [18] ; Farid et al. [19]; Tamini et al., [20]; Daud [21]; ปิยกนิษฐ์ โชติวินิช และคณะ [12]; ณัฐพงศ์ ยิ่งรักพันธ์ และ ชัยฤกษ์ แก้วพรหมมาลย์ [22]; สกฤติพิทย์ อินทร์พิทักษ์ และฐิติมา ไชยกุล [23] และ ถิรรัตน์ พิมพากรณ์ และวีโรจน์ เจษฎาลักษณ์ [1] และ 3) จากการสังเคราะห์งานวิจัย พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกกับการคงอยู่ในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Deery and Jago [24]; Gurudatt and Gazal [25]; Imna and Hassan [4]; Hong et al. [26]; Huang et al., [10]; ปิยกนิษฐ์ โชติวินิช และคณะ [12]; และพิมพ์ชนก จักรานุกุล และคณะ [15] ดังนั้นการศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความคงอยู่ในงานของบุคลากร จะสามารถช่วยให้ทราบถึงเหตุผลและความเป็นไปได้ที่จะเกิดการคงอยู่ในงานหรือในทางกลับกันก็ช่วยให้ทราบถึงเหตุผลและความเป็นไปได้ที่จะเกิดการลาออกของบุคลากร ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ นำไปสู่การกำหนดแนวทางแก้ปัญหาต่าง ๆ เหล่านั้นตั้งแต่เริ่มต้น อันจะช่วยให้บุคลากรล้มเลิกความตั้งใจที่จะลาออกหรือเกิดขึ้นน้อยลง เป็นส่วนสำคัญในการส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จและช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้มั่นคงในระยะยาว

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้ดียิ่งขึ้นอันจะส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

2.2 เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. สมมติฐานของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยว่าโมเดลสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้

3.1 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.2 คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการคงอยู่ของบุคลากร และมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกผ่านความผูกพันต่อองค์กร

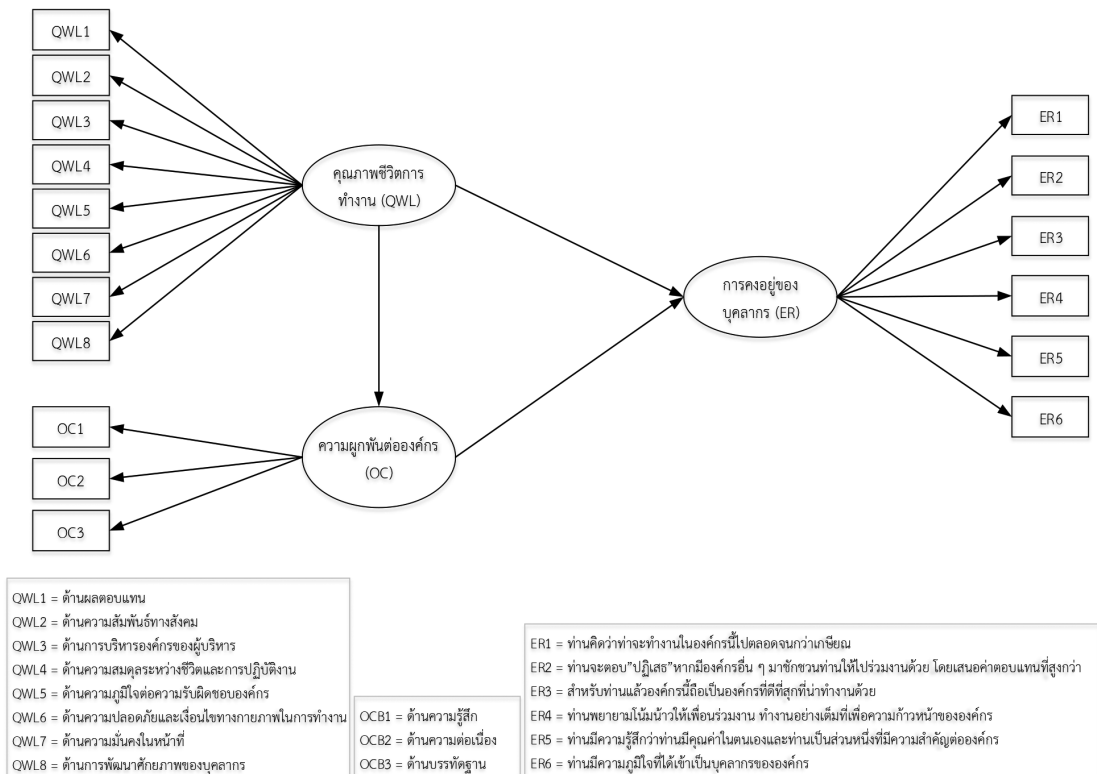
3.3 ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อการคงอยู่ของบุคลากร

4. วิธีการดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีเชิงอธิบาย (explanatory research) ด้วยแบบแผนการวิจัยแบบการออกแบบการพัฒนาทฤษฎี (theory development design) Edmonds and Kennedy [27]

4.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาและการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้พัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยแบบจำลองประกอบด้วยตัวแปร 3 ตัวเป็นตัวแปรเชิงสาเหตุ 2 ตัว คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน ตามแนวคิดของ Walton [16]; Kandasamy and Anceri [17] และความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของ Allen and Meyer [5] ตัวแปรตาม 1 ตัวแปร คือ การคงอยู่ในงานของบุคลากร ตามแนวคิดของ Taunton et al. [2] ตัวแปรทั้งหมดวัดจากตัวชี้วัด 17 ตัวแปร เมื่อนำตัวแปรทั้งหมดมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย สามารถแสดงได้ดังแผนภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำนวน 364 คน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปีการศึกษา 2562 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 260 คน ได้มาจากการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามสำหรับการวิจัยออนไลน์ด้วย Google Form ระหว่างวันที่ 1-31 กรกฎาคม 2563 โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยก็ส่งอีเมลให้กับบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างที่เพียงพอต่อการวิเคราะห์ข้อมูล ($n > 200$) เพื่อการสร้างตัวแบบสมการโครงสร้างของ Madden and Dillion [28]

4.3 ตัวแปรที่ศึกษา

- 1) ตัวแปรสาเหตุ ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร
- 2) ตัวแปรตาม ได้แก่ การคงอยู่ของบุคลากร

4.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยได้ประยุกต์จากแบบสอบถามของ ทิวา [30] ตามแนวคิดของ Walton [16]; Kandasamy and Anceri [17] มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามที่วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน จำนวน 16 ข้อ มีความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน อยู่ระหว่าง .67-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .22 ถึง .76 และมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .84 ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบสอบถามตามแนวคิดของ Allen and Meyer [5] มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามที่วัดความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน จำนวน 9 ข้อ มีความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน อยู่ระหว่าง .67-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .22 ถึง .74 และมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .82 และ ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัดการคงอยู่ในงานของบุคลากร ผู้วิจัยได้ประยุกต์จากแบบสอบถามของ ศิริพงษ์ สุนทร วัฒนกิจ [29] ตามแนวคิดของ Taunton et al. [2] มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ซึ่งประกอบด้วย ข้อคำถามที่วัดการคงอยู่ในงานของบุคลากร จำนวน 6 ข้อ มีความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน อยู่ระหว่าง .67-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .20 ถึง .74 และมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .80

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การตรวจสอบโมเดลการวัดตัวแปรแฝง 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) คุณภาพชีวิตการทำงาน 2) ความผูกพันต่อองค์กร และ 3) การคงอยู่ของบุคลากร ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยพิจารณาจากเกณฑ์

1.1 ดัชนีความสอดคล้องของโมเดล ได้แก่ ค่า Relative X2 ต้องมีค่าน้อยกว่า 2 หรือ p value มากกว่า 0.05 ค่าดัชนีความสอดคล้อง ได้แก่ GFI, AGFI, CFI, NFI ต้องมีค่ามากกว่า .95 และ

ค่า RMSEA, RMR และ SRMR ต้องมีค่าน้อยกว่า .05 (พุทพงษ์ สุขสว่าง [31] และ Schumacker and Lomax [32])

1.2 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบแต่ละเส้นต้องมีค่ามากกว่า 0 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ .05 โดยสถิติทดสอบที่ พิจารณาค่าสัมบูรณ์ของ t ต้องมากกว่า 1.96 (พุทพงษ์ สุขสว่าง [31] และ Schumacker and Lomax [32])

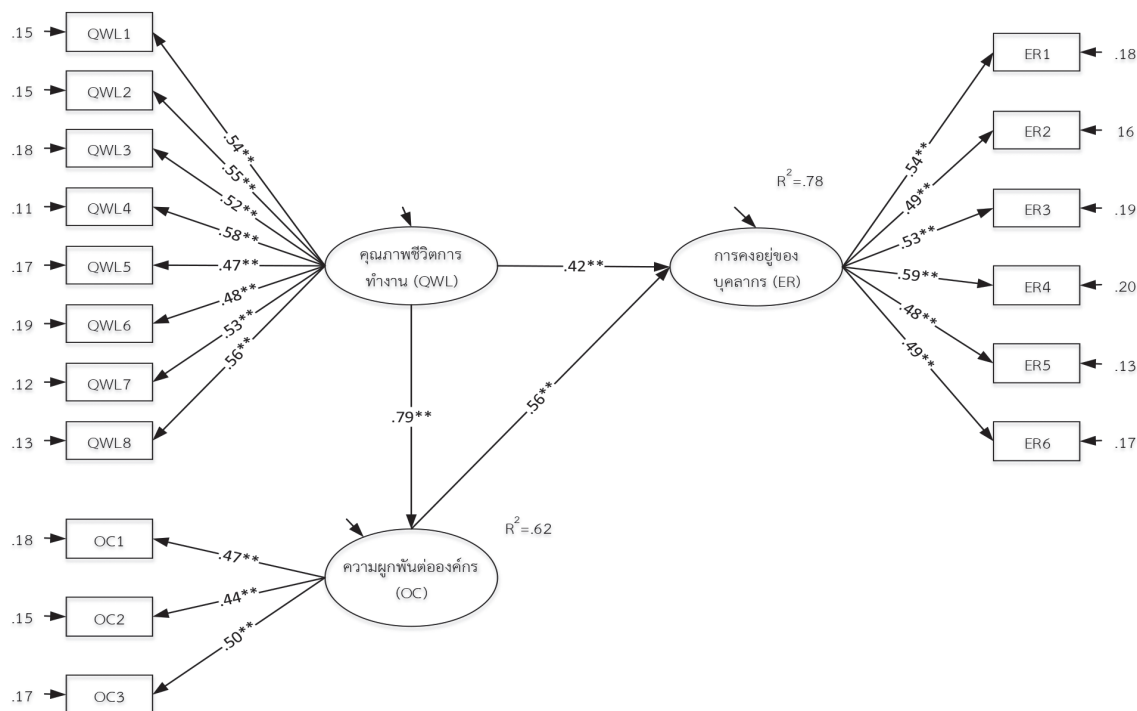
2. ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยวิธีการวิเคราะห์หัตถิพลแบบมีตัวแบบแฝง โดยใช้โปรแกรม LISREL ด้วยเกณฑ์ข้อ 1.1 และ 1.2 โดยเพิ่มเกณฑ์ ความสมเหตุสมผลของขนาดและทิศทางของค่าพารามิเตอร์ที่คำนวณได้

5. ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพดังนี้

1. โมเดลการวัดทั้ง 3 โมเดล ได้ผลดังนี้ 1) โมเดลการวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 8 ตัวแปร ได้แก่ 1.1) ด้านผลตอบแทน 1.2) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม 1.3) ด้านการบริหารองค์กรของผู้บริหาร 1.4) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงาน 1.5) ด้านความภูมิใจต่อความรับผิดชอบองค์กร 1.6) ด้านความปลอดภัยและเงื่อนไขทางกายภาพในการทำงาน 1.7) ด้านความมั่นคงในหน้าที่ และ 1.8) ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร 2) โมเดลการวัดความผูกพันต่อองค์กร วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ 2.1) ด้านความรู้สึกรัก 2.2) ด้านการคงอยู่ และ 2.3) ด้านบรรทัดฐาน และ 3) โมเดลการวัดการคงอยู่ของบุคลากร วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัวแปร ได้แก่ 3.1) ท่านคิดว่าท่านจะทำงานในองค์กรนี้ไปตลอดจนกว่าเกษียณ 3.2) ท่านจะตอบ “ปฏิเสธ” หากมีองค์กรอื่น ๆ มาชักชวนท่านให้ไปร่วมงานด้วย โดยเสนอค่าตอบแทนที่สูงกว่า 3.3) สำหรับท่านแล้วองค์กรนี้ถือเป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านทำงานด้วย 3.4) ท่านพยายามโน้มน้าวให้เพื่อนร่วมงานทำงานอย่างเต็มที่เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร 3.5) ท่านมีความรู้สึกว่าคุณค่าในตนเองและท่านเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อองค์กร และ 3.6) ท่านมีความภูมิใจที่ได้เข้าเป็นบุคลากรขององค์กร

2. ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัด ได้ Chi-Square = 45.15, df = 40, p-value = .25, GFI = .99, AGFI = .98, NFI = 1.00, CFI = 1.00, RMSES = .02, RMR = .01, SRMR = .01 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของตัวแปรตามคือ ตัวแปรการคงอยู่ของบุคลากรได้ร้อยละ 78 ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ของบุคลากร ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ดังแสดงในผลการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐาน ดังภาพที่ 2 และตารางที่ 1



ภาพที่ 2 ผลการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดล (n=260) หลังปรับโมเดล

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงในโมเดลตามสมมติ (n=260)

ตัวแปรสาเหตุ	ตัวแปรผล					
	การคงอยู่ของบุคลากร			ความผูกพันต่อองค์กร		
	TE	DE	IE	TE	DE	IE
คุณภาพชีวิตการทำงาน	.79** (.06)	.42** (.19)	.47** (.18)	.79** (.08)	.79** (.08)	-
ความผูกพันต่อองค์กร	.56** (.16)	.56** (.16)	-	-	-	-
สัมประสิทธิ์การทำนาย (R ²)		.78			.62	

Chi-Square = 45.15, df = 40, p-value = .25, GFI = .99, AGFI = .98, NFI = 1.00, CFI = 1.00, RMSEA = .02, RMR = .01, SRMR = .01

หมายเหตุ: TE = ผลรวมอิทธิพล, DE = อิทธิพลทางตรง, IE = อิทธิพลทางอ้อม, **p < .01

สำหรับการพิจารณาเส้นทางอิทธิพลของตัวแปรแฝงที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ พิจารณาตามลำดับของสมมติฐานในการวิจัยดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการคงอยู่ของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพโดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .56

2. คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการคงอยู่ของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล .42 และมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อการคงอยู่ของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพโดยมีตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่านโดยมีขนาดอิทธิพลโดยรวม เท่ากับ .79

3. คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพได้ ร้อยละ 78

4. ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มากกว่าตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน

6. สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

6.1 สรุปผลการวิจัย

1. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-Square = 45.15, df = 40, p-value = .25, GFI = .99, AGFI = .98, NFI = 1.00, CFI = 1.00, RMSES = .02, RMR = .01, SRMR = .01

2. คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพได้ ร้อยละ 78

3. คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการคงอยู่ของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ และมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อการคงอยู่ของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยมีตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน และความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการคงอยู่ของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

6.2 อภิปรายผล

ผู้วิจัยได้นำข้อค้นพบจากการศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์มารวมอภิปรายกับผลการวิจัยตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาด้านคุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ข้อมูลเชิงประจักษ์สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม (TE=.79) เหตุผลเป็นเช่นนี้หมายความว่า หากองค์กรสามารถทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานจะทำให้บุคลากรมีความผูกพัน

ต่อองค์กรมากตามไปด้วย ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ งานวิจัยของ Farid et al. [19] ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่เป็นพื้นฐานสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร เพื่อค้นหาระดับและความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาในมหาวิทยาลัยวิจัยสาธารณะในหมู่บ้านกลางประเทศมาเลเซีย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร การศึกษาทำให้เกิดองค์ความรู้ด้านกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่แสดงถึงแนวทางที่องค์กรหรือมหาวิทยาลัยจะสามารถสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Tamini et al. [20]; Daud, [21]; ปิยกนิษฐ์ โชติวินิช และคณะ [12]; ณัฐพงศ์ ยิ่งรักพันธ์ และ ชัยฤกษ์ แก้วพรหมมาลย์ [22]; สกฤติพิทย์ อินทร์พิทักษ์ และฐิติมา ไชยกุล [23] และ ถิรรัตน์ พิมพาภรณ์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ [1] ที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับ Kodikal and Rahman [18] ที่ศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต พบว่า กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรดีขึ้น

2. ผลการศึกษาด้านคุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการคงอยู่ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ พบว่า ข้อมูลเชิงประจักษ์สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยรวม ($TE=.79$) เหตุผลเป็นเช่นนี้หมายความว่า หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานจะทำให้พวกเขามีความมุ่งมั่น ทุ่มเท ทั้งกำลังกายและใจเพื่อที่จะทำให้งานที่พวกเขารับผิดชอบบรรลุผลสำเร็จ องค์กรควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานเพื่อให้บุคลากรในองค์กรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร และสามารถปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับการคงอยู่ในงานของบุคลากร เช่น งานวิจัยของ Gurudatt and Gazal [25] ที่ศึกษาบทบาทของคุณภาพชีวิตการทำงานในการคงอยู่ของพนักงาน บริษัทภาคเอกชนระหว่างประเทศ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่เพิ่มขึ้นทำให้มูลค่าขององค์กรเพิ่มขึ้น เนื่องจากการส่งเสริมให้ความพึงพอใจในการทำงานและผลิตภาพของงานมากขึ้น ทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ดีขึ้น โดยยังช่วยลดการขาดงาน/ลางานและการต่อต้าน ซึ่งนำไปสู่การคงอยู่ของพนักงานและความภักดีต่อองค์กรด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Imna and Hassan [4]; Hong et al. [26]; Huang et al. [10]; ปิยกนิษฐ์ โชติวินิช และคณะ [12]; และพิมพ์ชนก จักรานุกุล และคณะ [15] ที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากร และสอดคล้องกับ Deery and Jago [24] ที่ศึกษาการทบทวนความสามารถในการจัดการสมดุลในชีวิตการทำงานและการคงอยู่ของกลยุทธ์ ที่พบว่า คุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพนักงานและมีความสัมพันธ์ด้านลบกับการลาออก เมื่อพิจารณาการบริหารองค์กรของผู้บริหารรายด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน และด้านความภาคภูมิใจต่อความรับผิดชอบขององค์กร พบว่ามีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน

3. ผลการศึกษาด้านความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการคงอยู่ของบุคลากร

สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ พบว่า ข้อมูลเชิงประจักษ์สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยรวม ($TE=.56$) เหตุผลเป็นเช่นนี้หมายความว่า หากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรที่พวกเขาทำงานอยู่มีความมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร พร้อมทั้งเอาใจใส่ในการทำงานให้กับองค์กรนั้นจะส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสูงตามไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการคงอยู่ในงานของบุคลากร เช่น งานวิจัยของ พบว่า Sow et al. [7] ทำการศึกษาความผูกพันขององค์กรด้านบรรทัดฐานและผลที่มีต่อการคงอยู่ของพนักงาน พบว่าความผูกพันองค์กรด้านบรรทัดฐานมีอิทธิพลทางบวกต่อการคงอยู่ของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Fukufuka [18]; Bhatnagar [9]; Law [11]; ปิยภิญญ์ โชติวินิช และคณะ [12]; พรธีรักษ์ รุ่งวีโรศาล [13]; อุทุมพร ไทยเกิด และสมาลี รมานัญ [14] และพิมพ์ชนก จักรานุกูล และคณะ [15] และสอดคล้องกับ Huang et al. [10] และ Teafaye [6] ที่ระบุว่า การสร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญในการคงอยู่ของพนักงาน

6.3 ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องควรนำผลการวิจัยไปใช้ปรับปรุงกระบวนการที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และให้ความสำคัญกับผลงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการวิชาการ ความเอาใจใส่ต่อบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการวิชาการให้มากขึ้น ระบบการการสร้างความมุ่งมั่นในการทำงานและการสร้างความผูกพันต่อองค์กร พร้อมทั้งให้มีส่วนร่วมในการประเมินผลงานโดยเน้นผลลัพธ์ในการปฏิบัติงาน วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร เป้าหมายและนโยบายของงานที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการวัดความสำเร็จของงาน จะทำให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และลดความซ้ำซ้อนในการทำหน้าที่ และทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

1) ผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพได้ ร้อยละ 78 ในการวิจัยครั้งต่อไป จึงควรจะมีการศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร จิตวิญญาณในการทำงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร เป็นต้น

2) เนื่องจากจำนวนตัวอย่างที่ศึกษาจำกัดเฉพาะบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพเท่านั้น การศึกษาครั้งต่อไปควรเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างให้มากขึ้น และควรศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้ง 9 แห่ง หรือสถาบันการศึกษาอื่น ๆ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการนำผลการวิจัยไปใช้ในการหาแนวทางพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถาบัน

เอกสารอ้างอิง

- [1] ถิรรัตน์ พิมพ์ภรณ์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2559). อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานผ่านความผูกพันในอาชีพของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง. e-jodil.stou.ac.th, 6(1), 114-132.
- [2] Taunton, R. L., Krampitz, S. D., & Woods, C. Q. (1989). Manager impact on retention of staff part 1. *Journal of Nursing Administration*, 19(3), 14-19.
- [3] Mehta, M., Kurbetti, A., & Dhankhar, R. (2014). Review paper–study on employee retention and commitment. *International journal of advance research in computer science and management studies*, 2(2), 154-164.
- [4] Imna, M., & Hassan, Z. (2015). Influence of human resource management practices on employee retention in Maldives retail industry. *International Journal of Accounting, Business and Management*, 1(1), 1-28.
- [5] Allen, N. and Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and Normative commitment to the organization. *The Journal of Occupational Psychology*, 63 (1), 1-18.
- [6] Tesfaye, A. (2017). The relationship between job satisfaction & organizational commitment: Job satisfaction factor, factor that affect organizational commitment and organizational structure. USA: Lap lambert Academic Publishing.
- [7] Sow, M., Anthony, P., & Berete, M. (2016). Normative organizational commitment and its effects on employee retention. *Business and Economic Research*, 6(1), 137-147.
- [8] Fukofuka, S. (2014). Factors that predict employee retention in profit and not-for-profit organizations. *Global Journal of Human Resource Management*, 2(4), 1-8.
- [9] Bhatnagar, J. (2007). Talent management strategy of employee engagement in Indian ITES employees: key to retention. *Employee Relations*, 29(6), 640-663.
- [10] Huang. T.C., Lawler, J. and Lei, C.Y. (2007). The Effects of Quality of Work Life on Commitment and Turnover Intention. *Social Behavior and Personality*, 35(6), 735-750.
- [11] Law, D. W. (2005). Interactive organizational commitment and hardiness in public accountants' turnover. *Managerial Auditing Journal*, 4 (20), 383 - 393.
- [12] ปิยกนิษฐ์ โชติวินิช อัยรดา พรเจริญ นลินี ทองประเสริฐ กิตติมา จิงสุวดี ประนอม คำผาและอโณทัย หาระสาร. (2563). อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน ห้องจัดแสดงรถยนต์และศูนย์บริการรถยนต์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารนักบริหาร* 40(2), 81-94.

- [13] พรธิรักษ์ รุ่งวรีไพศาล. (2562). แบบจำลองสมการโครงสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานสำนัก งานสอบบัญชีที่ได้รับความเห็นชอบจากสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์ และ ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (กล.ต.). วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 6(1), 168-182.
- [14] อุดมพร ไทยเกิด และสุมาลี รามัญ. (2562). อิทธิพลคั่นกลางของความผูกพันในงานที่ทำหน้าที่ถ่ายโอน. วารสาร มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์, 3(1), 39-49.
- [15] พิมพ์ชนก จักรานุกุล ดวงธิดา นันทาภรณ์ ศิริณญา เพชรจันทร์ และ ญฐอร วรมงคลชัย. (2560). อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพการทำงานที่มีต่อการธำรงรักษาพนักงานโรงแรม ระดับ 5 ดาว ในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสาร BU Academic Review, 16(2), 128-144.
- [16] Walton, R. E. (1973). Quality of working life: what is it. Sloan management review, 15(1), 11-21. Yusoff, Y. M., Rimi, N. N., & Meng, C. H. (2015). A study of quality of work life, organizational commitment and turnover intention. Problems and Perspectives in Management, 13(2), 357-364.
- [17] Kandasamy, I., & Ancheri, S. (2009). Hotel employees' expectations of quality of work: A qualitative study. International Journal of Hospitality Management, 28, 328-337.
- [18] Kodikal, R., & Rahman, H. U. (2016). Influence of quality of work life on organizational commitment amongst employees in manufacturing sector. International Journal in Multidisciplinary and Academic Research, 5(5), 1-30
- [19] Farid, S., Meshik, X., Choi, M., Mukherjee, S., Lan, Y., Parikh, D., ... & Stroschio, M. A. (2015). Detection of Interferon gamma using graphene and aptamer based FET-like electrochemical biosensor. Biosensors and Bioelectronics, 71, 294-299.
- [20] Tamini, L. D. (2011). A nonparametric analysis of the impact of agri-environmental advisory activities on best management practice adoption: A case study of Quebec. Ecological economics, 70(7), 1363-1374.
- [21] Daud, N. (2010). Investigating the relationship between quality of work life and organizational commitment amongst employees in Malaysian firms. International Journal of Business and Management, 5(10), 75-82.
- [22] ญฐพงศ์ ยิ่งรักพันธ์ และ ชัยฤกษ์ แก้วพรหมมาลย์. (2563). อิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเอง และคุณภาพชีวิต การทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน ที่ 6 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน ที่ 1. วารสารสมาคมนักวิจัย สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 25(3), 178-192.
- [23] สกลทิพย์ อินทร์พิทักษ์ และฐิติมา ไชยกุล. (2563) การรับรู้ความยุติธรรมและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาอุตสาหกรรมผลิตรถจักรยานยนต์ กรุงเทพมหานคร

- และปริณทล. วารสารวิทยาลัย บัณฑิตศึกษาการจัดการ มข., 13(2), 25-46.
- [24] Deery, M., & Jago, L. (2015). Revisiting talent management, work-life balance and retention strategies. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(3), 453-472.
- [25] Gurudatt, K., & Gazal, Y. (2015). Role of quality of work life on employee retention in private sector companies. *International Journal of Engineering and Management Sciences*, 6(1), 11-15.
- [26] Edmonds, W. A, & Kennedy, T. D, (2017). **An applied guide to research designs: Quantitative, qualitative, and mixed methods**. London: Sage.
- [27] Hong, E. N. C., Hao, L. Z., Kumar, R., Ramendran, C., & Kadiresan, V. (2012). An effectiveness of human resource management practices on employee retention in institute of higher learning: A regression analysis. *International Journal of Business Research and Management*, 3(2), 60-79.
- [28] Madden, T. J. & Dillon, W. R. (1982). Causal analysis and latent class models: An application to a communication hierarchy of effects model. *Journal of Marketing Research*, 19, 472-490.
- [29] ศิริพงษ์ สุนทรวัฒนกิจ. (2554). ปัจจัยที่จะส่งผลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร “ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานในธุรกิจ Wedding Studio ในเขตกรุงเทพ. วิทยานิพนธ์: บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์กร, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์: กรุงเทพฯ.
- [30] ทิพา เทียนเบ็ญจะ. (2555). อิทธิพลการพยากรณ์ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มพนักงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาพนักงานในองค์กรผู้ผลิตเครื่องดื่มแอลกอฮอล์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- [31] พูลพงศ์ สุขสว่าง. (2560). **โมเดลสมการโครงสร้าง**. สำนักพิมพ์วัฒนาพานิชจำกัด กรุงเทพฯ
- [32] Schumacker, R. E. & Lomax, R. G. 2016. **A beginner's guide to structural equation modeling**. 4th ed. New York: Taylor & Francis.