

อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของพนักงานเทศบาลเมืองไรซ์ชิ่ง

ลิขิต กิจสุขแรม^{1*} และวิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย²

¹บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

²อาจารย์ สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

*kitsukram@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของพนักงานเทศบาลเมืองไรซ์ชิ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาอิทธิพลคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของพนักงานเทศบาลเมืองไรซ์ชิ่ง และ 2) ศึกษาอิทธิพลของความผูกพันในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของพนักงานเทศบาลเมืองไรซ์ชิ่ง ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานเทศบาลเมืองไรซ์ชิ่งทุกฝ่ายงาน จำนวน 160 ตัวอย่าง ด้วยการเลือกตัวอย่างแบบสะดวก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยคุณภาพชีวิตส่งผลต่อประสิทธิผลของพนักงานเทศบาลเมืองไรซ์ชิ่ง ประกอบด้วย ได้รับค่าตอบแทน ($b = -0.26$) โอกาสในการพัฒนา ($b = 0.23$) ลักษณะงาน ($b = 0.27$) สภาพแวดล้อม ($b = 0.01$) สมดุลระหว่างงาน ($b = 0.28$) ตามลำดับ สมการมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 38.50 สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$Y_{tot} = 1.81^{**} - 0.26X_1^{**} + 0.23X_2^{**} + 0.27X_3^{**} + 0.01 X_4 + 0.28X_5^{**}$$

2. ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อประสิทธิผลของพนักงานเทศบาลเมืองไรซ์ชิ่ง ประกอบด้วย ความเชื่อมั่น ($b = -0.02$) ความทุ่มเท ($b = 0.47$) ความปรารถนา ($b = 0.18$) ตามลำดับ สมการมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 43.90 สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$Y_{tot} = 1.51^{**} - 0.02X_6 + 0.47X_7^{**} + 0.18X_8^{**}$$

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ประสิทธิภาพในการทำงาน

Influence of Quality of Work-Life and Organizational Commitment on Employee Effectiveness at Rai Khing Municipality

Likit Kitsukram^{1*} and Wisit Rittiboonchai²

¹Master of Business Administration General Management major Nakhon Pathom Rajabhat University

²Lecturer, Department of General Management Nakhon Pathom Rajabhat University

*kitsukram@hotmail.com

Abstract

Research on the Influence of Quality of Work-Life and Organizational Commitment on Employee Effectiveness at Rai Khing Municipality. The objectives are 1) To investigate the influence of quality of work-life on employee effectiveness at Rai Khing Municipality. 2) To examine the influence of organizational commitment on employee effectiveness at Rai Khing Municipality.

The sample used in this research was 160 samples of employees of Rai Khing Municipality in all departments using convenience sampling. , Data Analyses : Frequency, percentage, and multiple regression analysis were employed to analyze the data.

Results

1. Quality of life factors affecting the effectiveness of employees of Rai Khing Municipality include compensation (b = - 0.26), development opportunities (b = 0.23), job characteristics (b = 0.27), environment (b = 0.01), work balance. (b = 0.28), respectively, the equation has a predictive power of 38.50 percent. The equation can be written as follows:

$$Y_{tot} = 1.81^{**} - 0.26X_1^{**} + 0.23X_2^{**} + 0.27X_3^{**} + 0.01 X_4 + 0.28X_5^{**}$$

2. Factors of organizational commitment affecting the effectiveness of employees of Rai Khing Municipality include confidence (b = - 0.02), dedication (b = 0.47), desire (b = 0.18), respectively. The equation has 100% predictive power. 43.90 each. The equation can be written as follows:

$$Y_{tot} = 1.51^{**} - 0.02X_6 + 0.47X_7^{**} + 0.18X_8^{**}$$

Keywords: Quality of Work-Life, Organizational Commitment, Employee Effectiveness

1. บทนำ

ตำบลไร่ขิงตั้งขึ้นเมื่อใดไม่ปรากฏแน่ชัด ทราบเพียงว่าราษฎรชาวจีนมาตั้งถิ่นฐานบ้านเรือนในบริเวณนี้ เนื่องจากมีพื้นที่เหมาะแก่การปลูกขิง จึงนิยมปลูกขิงกันอย่างแพร่หลาย และทำกันเป็นจำนวนมากจนเป็นที่มาของชื่อหมู่บ้านหรือชุมชนในแถบนี้ว่า “ไร่ขิง” จึงทำให้ราษฎรบริเวณใกล้เคียงเรียกพื้นที่นี้ติดปากกันว่า ตำบลไร่ขิง หากอ้างอิงจากประวัติวัดไร่ขิง สร้างขึ้นเมื่อ ปีกุน พ.ศ. 2394 ตรงกับต้นรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 4 แห่งราชวงศ์จักรี โดยสมเด็จพระพุฒาจารย์ (พุก) เจ้าอาวาสวัดศาลาปูน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ครั้งดำรงสมณศักดิ์ พระธรรมราชาอนุวัตร เมื่อการสร้างพระอุโบสถเสร็จ ท่านได้อันเชิญพระพุทธรูปจากวัดศาลาปูน มาประดิษฐานเป็นพระประธานประจำอุโบสถสืบมา ชาวบ้านเรียกว่า หลวงพ่อวัดไร่ขิง ตามตำนานเล่าว่าลอยน้ำมา และอัญเชิญขึ้นไว้ที่วัดไร่ขิงนี้ ซึ่งชื่อ “วัดไร่ขิง” ปัจจุบันก็เป็นชื่อที่ตั้งตามชื่อชุมชนในขณะนั้นแสดงว่าชุมชนไร่ขิงเกิดขึ้นก่อนนานแล้ว โดยในช่วงเวลานั้นอาจเป็นเพียงชุมชนไร่ขิงมา มีสภาพ เป็นตำบลในปี พ.ศ. 2440 ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ รศ. 116 และได้รวมกับ ตำบลท่าพูด ซึ่งเป็นชุมชนเก่าแก่

สืบค้นได้ว่ามีมาก่อน พ.ศ.2281 ทำให้ตำบลไร่จึงมีประวัติเก่าแก่ในภาพรวมไม่น้อยกว่า พ.ศ. 2281 องค์การบริหารส่วนตำบลไร่จึงได้ยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลเมืองไร่จึง ซึ่งเป็นเทศบาลขนาดกลาง ในวันที่ 30 พฤษภาคม 2551 และปรับขนาดเป็นเทศบาลขนาดใหญ่ เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2558 ปัจจุบันเทศบาลเมืองไร่จึงเป็นเทศบาลประเภทสามัญระดับสูง ตั้งแต่ 1 มกราคม พ.ศ. 2559 ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครปฐม เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 30 ธันวาคม 2564 โดยนายจรัส ตั้งตระกูลธรรม เป็นนายกเทศมนตรีเมืองไร่จึง ได้ดำเนินการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ส่วนรวมของประชาชนในท้องถิ่นมาจนถึงปัจจุบัน [1] นับตั้งแต่อดีตเป็นต้นมาเทศบาลเมืองไร่จึง ได้ทำงานเพื่อรับใช้ประชาชนในตำบลไร่จึง อย่างเข้มแข็ง ทำให้ประชาชนที่มารับบริการได้รับประโยชน์และสร้างความร่มเย็นให้กับชุมชนอย่างต่อเนื่อง

ในการบริการองค์กร ปัจจัยที่มีความสำคัญคือ คนในองค์กรต้องทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และในความสำเร็จมีประสิทธิผล มีงานวิจัยหลายชิ้นยืนยันตรงกันว่าต้องเกิดจาก คุณภาพชีวิตในการทำงาน เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานจะนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กรที่ดีขึ้นโดยไม่ต้องสงสัย [2] นอกจากนี้ยังพบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับสมดุลระหว่างชีวิตจนก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน และความมุ่งมั่นในการทำงาน [3] ซึ่งสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน เกิดจากคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสมดุลในชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน [4] [5] ในขณะเดียวกัน ความผูกพันในการทำงาน มีความสำคัญในฐานะของการก่อให้เกิดความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร แสดงถึงความมุ่งมั่น ความทุ่มเท และความภักดีต่อองค์กร พนักงานที่มีความผูกพันสูงมีแนวโน้มที่จะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงควบคู่กันไปด้วย ทั้งนี้เพราะงานวิจัยหลายชิ้นชี้ให้เห็นว่า ความผูกพันในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ [6] [7] งานวิจัยเรื่อง อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของพนักงานเทศบาลเมืองไร่จึง มีเป้าหมายที่จะศึกษาถึงสาเหตุของความสัมพันธ์ของตัวแปรดังกล่าว เพื่อหวังประโยชน์ในเชิงวิชาการ และประโยชน์ต่อหน่วยงานที่ผู้วิจัยเป็นผู้ปฏิบัติการ โดยมุ่งหวังนำมาปรับใช้ให้เกิดผลสูงสุดในการให้บริการประชาชนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของพนักงานเทศบาลเมืองไร่จึง
2. ศึกษาอิทธิพลของความผูกพันในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของพนักงานเทศบาลเมืองไร่จึง

สมมติฐานการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิผลของพนักงานเทศบาลเมืองไร่จึง
2. ความผูกพันในองค์กร มีผลต่อประสิทธิผลของพนักงานเทศบาลเมืองไร่จึง

2. การทบทวนวรรณกรรม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน

Davis et al. [8] ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของเขา และเน้นที่มิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิค และปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต หมายถึง ความรู้สึกทางจิตวิทยาของบุคคลต่อสภาวะความเป็นอยู่ หรือความสุขโดยรวม ซึ่งเป็นความพึงพอใจต่อชีวิตหรือมีแนวโน้มต่อชีวิตในทางบวก

Dubrin [9] ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ระดับที่พนักงานขององค์กร มีความพึงพอใจในการได้รับการตอบสนองต่อความต้องการที่สำคัญ ๆ จากสมาชิกในองค์กรนั้น ๆ

สุทธิลักษณ์ สุนทรโธม [10] ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ชีตหรือระดับที่คนแต่ละคนพึงพอใจในหน้าที่การงาน เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีส่วนประกอบดังนี้คือ การควบคุม การยอมรับ ความก้าวหน้าและการพัฒนา และการได้รับรางวัลตอบแทนการทำงาน

Walton [11] เป็นบุคคลหนึ่งที่ศึกษาคุณ ภาพชีวิตในแนวทางการเป็นบุคคล (Humanistic) กำหนดว่าคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีขอบเขตต่าง ๆ ใน 8 ด้าน เป็นเกณฑ์ตัดสินดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) คือ ค่าตอบแทน แทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่

สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม ก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา นอกจากนี้การที่พนักงานได้ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพและจิตใจที่ปลอดภัยและมีความเหมาะสม

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and Security) ควรให้ความสนใจการให้พนักงานได้เพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้ไม่ให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่ หรืองานที่ต้องใช้ความรู้ และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย ตลอดจนการทำงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพและเสริมสร้างความรู้สึกรับประกันงานที่ทำอยู่

4. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) คือโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาศักยภาพตัวเองให้เหมาะสมกับงานในปัจจุบัน ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกร่วมมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ตลอดจนรวมถึงงานในอนาคต และรวมถึงเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration) คือการที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีความรู้สึกรับได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการมออคติและการทำลายซึ่งกันและกัน นอกจากนี้การมีส่วนร่วมในสังคม (Social Integration) ทำให้พนักงานมีความรู้สึกรู้ว่าตนประสบความสำเร็จและมีความรู้สึกรับเปิดโอกาสให้พนักงานได้สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม

6. ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) คือพนักงานมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงานและมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสม มีความสัมพันธ์กัน นอกจากนี้ควรส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล และให้ความเป็นธรรมในการพิจารณาผลตอบแทนและความเสมอภาคในการดูแลพนักงาน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total Life Space) คือบุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) คือการที่พนักงานมีความรู้สึกรู้ว่า กิจกรรม หรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่าคุณค่าของงานมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life - QWL) หมายถึง ระดับความพึงพอใจ ความสบายใจ และความรู้สึกดีที่พนักงานมีต่อองค์กร สภาพแวดล้อมการทำงาน และงานที่ทำส่งผลต่อประสิทธิภาพ และความสัมพันธ์ของพนักงาน

ความผูกพันในการทำงานต่อองค์กร

Buchanan [12] ระบุว่าความผูกพันกับองค์กรมีความสำคัญต่อการทำงาน ดังนี้

- 1) สามารถใช้ทำนายอัตราการคงอยู่ในงานของสมาชิกขององค์กรได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน
- 2) เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปฏิบัติงานได้ดี เนื่องจากเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร
- 3) เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรและบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ
- 4) บุคคลที่มีความผูกพันกับองค์กรสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร

5) ช่วยจัดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและความผูกพันกับองค์กรของตนอย่างมาก

6) เป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

Steers and Porter [13] เสนอว่า การมีความผูกพันกับองค์กร เป็นขั้นตอนที่บุคคลมีการตัดสินใจที่จะมีความผูกพันอย่างลึกซึ้งกับองค์กร โดยเน้นที่ขอบเขตของความรู้สึที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับเป้าหมายขององค์กร ค่านิยมขององค์กร และความตั้งใจที่จะทำงานหนักเพื่อความสำเร็จขององค์กรโดยพบว่าพนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรในระดับสูงมีความโน้มเอียงที่จะมีส่วนร่วมกับองค์กรและมีผลการปฏิบัติงานในระดับสูง ในทางตรงกันข้ามพนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรระดับต่ำจะมีส่วนร่วมกับองค์กรค่อนข้างน้อย และนำมา ซึ่งผลการปฏิบัติงานในระดับต่างๆจะมีการขาดงานและการลาออกจากงานสูง

พนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรระดับสูงจะมีความสัมพันธ์ต่อ ประสิทธิภาพขององค์กรในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ [14]

1) พนักงานผู้ที่มีความผูกพันกับเป้าหมายและค่านิยมหลักขององค์กรจะแสดงถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรในระดับที่สูง

2) พนักงานผู้ที่มีความผูกพันกับองค์กรในระดับสูงจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการ ดำรงอยู่กับองค์กรเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่บุคคลเชื่อถือ

3) พนักงานผู้ที่มีความผูกพันเป็นเสมือนหนึ่งเดียวกับองค์กรในระดับสูง จะเพิ่มระดับการมีส่วนร่วมในงานมากขึ้น เนื่องจากมีความเชื่อว่างานของตนเป็นตัวเชื่อมไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

4) พนักงานผู้ที่มีความผูกพันกับองค์กรในระดับสูง จะเต็มใจใช้ความพยายามเพื่อองค์กร และขยายผลการทำงานไปสู่การมีผลงานในระดับสูง

พิชิต พัทธ์เทพสมบัติ [15] กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันกับองค์กรในแง่มุมต่าง ๆ ดังนี้

1) สามารถทำนายอัตราการเข้า-ออกจากรางานของสมาชิกในองค์กรได้ดี บุคคลที่มีความผูกพันสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่อยู่กับองค์กรต่อไป ส่งผลให้อัตราการย้ายงานและการขาดแคลนงานลดลง

2) เป็นแรงผลักดันให้สมาชิกขององค์กรทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันกับองค์กร ทั้งนี้ เนื่องจากสมาชิกรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของร่วมกันในองค์กร และต่างมีส่วนในการสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรของตน

3) เป็นปัจจัยเชื่อมระหว่างเป้าหมายของสมาชิกองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร โดยที่บุคคลที่ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรจะมีแนวโน้มที่จะให้ความร่วมมือตามนโยบายขององค์กร

4) ช่วยลดการคุกคามจากภายนอก บุคคลที่มีความผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงาน

5) เป็นตัวชี้วัดหลักที่อธิบายควมมีประสิทธิภาพขององค์กร

ชูชัย สมितिไกร [16] ประมวลสรุปความสำคัญของความผูกพันกับองค์กรว่ามีผลอย่างไรต่อ พฤติกรรมการทำงานของบุคคลสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

1) การขาดงาน ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับอัตราการ ขาดงาน และการมาทำงานสาย หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมาทำงานอย่างสม่ำเสมอและไม่สาย

2) ความตั้งใจที่จะลาออกและอัตราการลาออกจากงาน การศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานและการลาออกจากงาน

3) ความพึงพอใจในงาน การศึกษาว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน นอกจากนั้น ได้เสนอว่า ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยสนับสนุนสำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์กร

4) ผลการปฏิบัติงาน การศึกษาพบว่า ความผูกพันอันเชิงอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน ขณะที่ความผูกพันเชิงการลงนามมีความสัมพันธ์ ทางลบกับผลการปฏิบัติงาน นอกจากนั้น การวิจัยอื่น ๆ ก็พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งประเมินโดยผู้บังคับบัญชา

5) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรควรมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ซึ่งการวิจัยก็ได้พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร นอกจากนี้ ยังพบว่า ความผูกพันเชิงอารมณ์เป็นตัวทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ดีที่สุด

Steers [17] เสนอว่า องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ลักษณะคือ 1. มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2. มีความเต็มใจ ที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร 3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็น สมาชิกขององค์กร

สรุปได้ว่า ความผูกพันในการทำงาน หมายถึง ระดับความรู้สึก ความคิด และพฤติกรรมของพนักงานที่มีต่อองค์กร สะท้อนถึงความมุ่งมั่น ทุ่มเท และความภักดีต่อองค์กร

ประสิทธิผลการทำงาน

Gulati, Gore, & Etzioni [18] ให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์กรว่า หมายถึง ขนาดของความสามารถขององค์กรในการที่จะสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายต่างๆ ที่กำหนดไว้ส่วน

Schein [19] ให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์กรว่า หมายถึง สมรรถนะ (Capacity) ขององค์กรในการที่จะอยู่รอด (Survive) ปรับตัว (Adapt) รักษา สภาพ (Maintain) และเติบโต (Grow) ไม่ว่าจะองค์กรนั้นจะมีหน้าที่ใดต้องการให้บรรลุประสิทธิผลขององค์กรจะมีขึ้นได้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขที่ว่า องค์กรสามารถทำประโยชน์จากสภาพแวดล้อมจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ แต่สิ่งที่สำคัญที่สุดที่อยู่เบื้องหลังควบคู่กับประสิทธิผลก็คือ ความมีประสิทธิภาพ (Efficiency) ซึ่งหมายถึงการมีสมรรถนะสูงสามารถมีระบบการทำงานที่ก่อให้เกิดผลได้สูงโดยได้ผลผลิตที่มี มูลค่าสูงกว่ามูลค่าของทรัพยากรที่ใช้ไป

กล่าวโดยสรุปแล้ว ประสิทธิผลขององค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างคุ้มค่า รักษาไว้ซึ่งทั้งทรัพยากรและวัสดุอุปกรณ์และไม่สร้างความเครียดแก่สมาชิก สมาชิกเกิดความพึงพอใจในงานทุกคนมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวางในการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร และรับผิดชอบต่อปัญหาหรือข้อยุ่งยากที่เกิดขึ้น และองค์กรส่วนรวมสามารถปรับตัว และพัฒนาเพื่อดำรงอยู่ต่อไปได้

ประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน

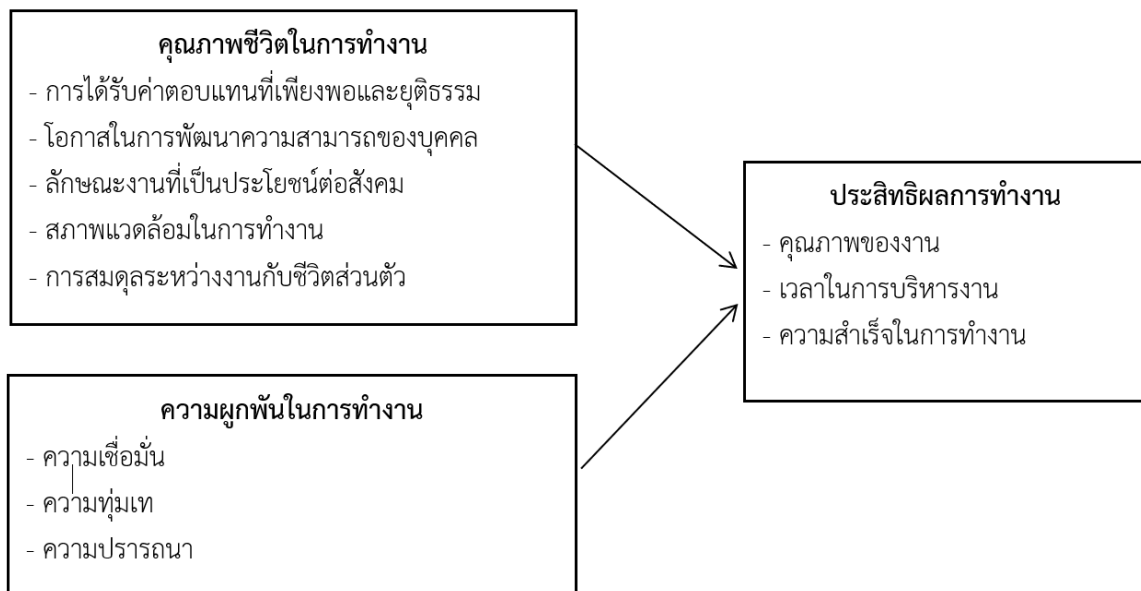
ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานนั้น คือ ผลสำเร็จอันเป็นผลเนื่องมาจากการปฏิบัติงานตามโครงการ หรือแผนงานนั้น ตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ได้ตั้งไว้หรือได้คาดหวังไว้ โดยหากนำมาศึกษาแล้วจะพบว่าประสิทธิผลนั้น หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นแล้วตัวเราคิดหรือวางแผนที่จะประกอบกิจการใดแล้วสามารถทำกิจการนั้นให้สำเร็จได้ตามที่คิดหรือวางแผนไว้ เรียกว่า การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพ แนวความคิดสมัยใหม่ในการจัดการงานจะเริ่มต้นที่การตั้งจุดสำเร็จของงาน นั่นคือ ในการวางแผนงานนั้น ณ จุดเริ่มต้นของงานจะมีการตั้งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์กันว่าผลสำเร็จที่เราต้องการนั้นคืออะไร ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง การที่ดำเนินโครงการหรืองานอย่างหนึ่ง อย่างไรก็ดีและปรากฏว่าผลเกิดขึ้น (Outcomes) หรือผลผลิตที่เกิดขึ้น (Output) ณ ระดับหนึ่งระดับใดที่เป็นเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้มีการใช้ทรัพยากร (Resources) หรือปัจจัยนำเข้า (Inputs) มากน้อยเพียงใด ถ้าใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้ามาดำเนินการในโครงการหรืองานได้น้อยที่สุด และผลที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ การดำเนินโครงการนั้นจะมีประสิทธิผลสูงสุด (ทั้งนี้โดยการเปรียบเทียบโครงการแต่ละโครงการที่สามารถดำเนินการแล้วบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดได้เหมือนกัน) ในทางตรงกันข้ามโครงการใดแม้ว่าจะสามารถดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่กำหนดได้เหมือนกันก็ตามแต่ใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้ามากกว่าโครงการอื่นๆ โครงการนั้นก็ไม่ใช่โครงการที่มีประสิทธิผลสูงสุด [18]

สำหรับวิธีในการทดสอบการบริหารที่ดีก็คือการดูความสามารถในการจัดองค์กร (Organize) และการใช้ทรัพยากรที่หาได้ให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และรักษาระดับการปฏิบัติที่มีประสิทธิผลไว้ให้ได้สิ่งสำคัญในที่นี้คือ ประสิทธิภาพ หรือ Effectiveness ซึ่งในปัจจุบันมักเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่าแนวความคิดเรื่องประสิทธิภาพ คือ ตัวการที่จะเป็นเครื่องมือตัดสินในขั้นสุดท้ายว่าการบริหารและองค์กรประสบความสำเร็จหรือไม่ เพียงใด อย่างไรก็ตาม คำว่าประสิทธิผลยังมีความแตกต่างกันอยู่ในความเข้าใจของนักวิชาการต่างสาขากัน สำหรับนักเศรษฐศาสตร์หรือนัก วิเคราะห์ทางการเงิน ประสิทธิภาพขององค์กร (Organization Effectiveness) มีความหมายอย่างเดียวกันกับผลกำไร (Profit) หรือผลประโยชน์จากการลงทุน (Return on Investment) สำหรับผู้จัดการฝ่ายผลิต ประสิทธิภาพมักหมายถึงความถึงคุณภาพหรือปริมาณของผลผลิตที่เป็นสินค้าหรือบริการ สำหรับนักวิทยาศาสตร์การวิจัยประสิทธิผลอาจถูกตีความในรูปของจำนวนสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ หรือผลผลิตใหม่ๆ ขององค์กร และสำหรับนักสังคมศาสตร์ ประสิทธิภาพมักหมายถึงความถึงคุณภาพของชีวิตการทำงาน

ประสิทธิผลขององค์กรจะมีขึ้นได้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขที่ว่าองค์กรสามารถทำประโยชน์จากสภาพแวดล้อมจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ แต่สิ่งที่สำคัญที่สุดที่อยู่เบื้องหลังควบคู่กับประสิทธิผลคือความมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึงการมีสมรรถนะสูงสามารถมีระบบการทำงานที่ก่อให้เกิดผลได้สูง โดยได้ผลผลิตที่มีมูลค่าของทรัพยากรที่ใช้ไป

กล่าวโดยสรุปแล้วประสิทธิผลจึงหมายถึง ชีตความสามารถของการบรรลุวัตถุประสงค์นั่นเองแนวความคิดของสาขาวิชาการทำให้เกิดความคิดที่แตกต่างกันต่อวิธีการในการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กรให้ดีขึ้น โดยที่นักวิชาการหรือนักบริหารต่างสาขาต่างก็มองด้วยสมมุติฐานของตนเท่านั้น เช่น จัดการและนักวิเคราะห์องค์กร (Organization Analysts) มักคิดว่ามีหลักเกณฑ์ในการประเมิน (Evaluation Criteria) ความมีประสิทธิภาพขององค์กรเพียงอย่างเดียวเท่านั้นคือ วัดจากผลกำไร ซึ่งก็ปรากฏว่าไม่สามารถใช้เป็นเครื่องมือวัดที่ถูกต้องอย่างเดี่ยวได้ เพราะไม่มีองค์กรไหนสามารถจะอยู่รอดในระยะยาวได้ ถ้าหากองค์กรมุ่งแต่จะสนองตอบเป้าหมายในการแสวงหากำไรแต่ประการเดียวโดยไม่สนใจต่อความต้องการและเป้าหมายของคนในองค์กรและของสังคมส่วนรวมได้ นอกจากนี้ยังมีองค์กรหลายประเภท เช่น หน่วยงานราชการ และหน่วยสงเคราะห์ต่างๆ ซึ่งไม่มีความมุ่งหมายที่จะเสาะแสวงหากำไรแต่อย่างใด นอกจากนี้้องค์กรยังมักจะมุ่งทำงานเพื่อเป้าหมายหลายประการ (Multiple Goals) ดังนั้นความพยายามที่จะประเมินประสิทธิผลขององค์กรจึงจำเป็นต้องครอบคลุมถึงตัวแปรหรือบรรทัดฐาน (Criteria) หลายประการเพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กรอย่างแท้จริง

จากการทบทวนวรรณกรรมสร้างเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

3. วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร (population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานเทศบาลเมืองไร่ขิง จำนวน 261 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 160 คน ได้จากการคำนวณหากกลุ่มตัวอย่างตามสูตรการคำนวณของ Yamane [20] ระดับความเชื่อมั่น 95 โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และใช้วิธีเลือกตัวอย่างแบบสะดวก เก็บข้อมูลวิจัยด้วยตัวผู้วิจัยเอง

4. ผลการวิจัย

ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 64.20) เพศชาย (ร้อยละ 35.80) มีอายุส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 31-40 ปี (ร้อยละ 40.80) มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 61.70) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-25,000 บาท (ร้อยละ 48.30) มีตำแหน่งลูกจ้างตามภารกิจ (ร้อยละ 49.60) มีระยะเวลาการทำงานอยู่ในช่วง 1-5 ปี (ร้อยละ 42.50)

ตารางที่ 1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	Mean	SD	ผลการประเมิน
1. การได้รับค่าตอบแทน	3.40	0.56	มาก
2. โอกาสในการพัฒนา	3.94	0.54	มาก
3. ลักษณะงาน	4.29	0.50	มากที่สุด
4. สภาพแวดล้อม	3.14	0.63	มาก
5. สมดุลระหว่างงาน	3.66	0.50	มาก
รวม	3.68	0.54	มาก

ผลการวิจัย พบว่า ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 3.68) โดยลำดับที่ ได้รับการประเมินมากที่สุด ได้แก่ ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Mean = 4.29)

ตารางที่ 2 ความผูกพันในการทำงาน

ความผูกพันในการทำงาน	Mean	SD	ผลการประเมิน
1. ความเชื่อมั่น	3.99	0.54	มาก
2. ความทุ่มเท	4.16	0.48	มากที่สุด
3. ความปรารถนา	3.73	0.56	มาก
รวม	3.96	0.52	มาก

ผลการวิจัย พบว่า ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงาน อยู่ในระดับมาก (Mean = 3.66) โดยลำดับที่ ได้รับการประเมินมากที่สุด ได้แก่ ความทุ่มเทความพยายามเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร (Mean = 4.16)

ผลการทดสอบสมมติฐาน
ตารางที่ 3 ปัจจัยคุณภาพชีวิตส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองไรซ์

	B	SE	Beta	t	sig
(Constant)	1.81	0.41		4.45	0.00**
การได้รับค่าตอบแทน X ₁	-0.26	0.07	-0.35	-3.75	0.00**
โอกาสในการพัฒนา X ₂	0.23	0.08	0.30	2.93	0.00**
ลักษณะงาน X ₃	0.27	0.07	0.33	3.82	0.00**
สภาพแวดล้อม X ₄	0.01	0.05	0.01	0.11	0.91
สมดุลระหว่างงาน X ₅	0.28	0.07	0.34	3.96	0.00**

$$R^2 = 0.385$$

ปัจจัยคุณภาพชีวิตส่งผลต่อประสิทธิผลของพนักงานเทศบาลเมืองไรซ์ ประกอบด้วย ได้รับค่าตอบแทน (b = -0.26) โอกาสในการพัฒนา (b = 0.23) ลักษณะงาน (b = 0.27) สภาพแวดล้อม (b = 0.01) สมดุลระหว่างงาน (b = 0.28) ตามลำดับ สมการมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 38.50 สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$Y_{tot} = 1.81^{**} - 0.26X_1^{**} + 0.23X_2^{**} + 0.27X_3^{**} + 0.01 X_4 + 0.28X_5^{**}$$

ตารางที่ 4 ปัจจัยความผูกพันส่งผลต่อประสิทธิผลของพนักงานเทศบาลเมืองไรซ์

	B	SE	Beta	t	sig
(Constant)	1.51	0.27		5.55	0.00**
ความเชื่อมั่น X ₆	-0.02	0.08	-0.03	-0.30	0.76
ความทุ่มเท X ₇	0.47	0.07	0.54	6.47	0.00**
ความปรารถนา X ₈	0.18	0.07	0.24	2.56	0.01**

$$R^2 = 0.439$$

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อประสิทธิผลของพนักงานเทศบาลเมืองไรซ์ ประกอบด้วย ความเชื่อมั่น (b = -0.02) ความทุ่มเท (b = 0.47) ความปรารถนา (b = 0.18) ตามลำดับ สมการมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 43.90 สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$Y_{tot} = 1.51^{**} - 0.02X_6 + 0.47X_7^{**} + 0.18X_8^{**}$$

5. อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 อภิปรายผล

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิผลของพนักงานเทศบาลเมืองไรซ์ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ มณฑา อยู่สุภาพ [21] การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางกรวยที่พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางกรวย พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัจจัยความผูกพันในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิผลของพนักงานเทศบาลเมืองไรซ์ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ ดาวลักษณ์ บรรยง สรรค์ชัย กิตยานันท์ รัตติมา บำรุงเขต และ มัทนียา พิทักษ์ชูโชค [7] ที่พบว่า ความผูกพันมีผลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์สร้างทางกาญจนบุรี กรมทางหลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.2 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของพนักงานเทศบาลเมืองไรซ์ ไปในทางที่ดี ผู้บริหารสามารถนำการวิจัยนี้ไปพัฒนาองค์กรให้มีความมั่นคงก้าวหน้า สามารถขับเคลื่อนไปในทิศทางที่เดียวกับการบริหารงานของคณะผู้บริหาร

1. ปัจจัยคุณภาพชีวิตส่งผลต่อประสิทธิผลของพนักงานเทศบาลเมืองไรซ์ ในด้านสิ่งแวดล้อม ยังไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลของพนักงานเทศบาลเมืองไรซ์ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรพัฒนาปัจจัยดังกล่าว โดยทำให้สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เอื้อและส่งผลให้เกิดคุณประโยชน์สูงสุดต่อพนักงาน เพื่อจะทำให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานให้มากขึ้น

2. ปัจจัยคุณภาพชีวิตส่งผลเชิงลบ ต่อประสิทธิผลของพนักงานเทศบาลเมืองไรซ์ ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทน ดังนั้นการทบทวนสวัสดิการดังกล่าวจึงมีความจำเป็น ด้วยค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลงไป การได้รับค่าตอบแทนที่ไม่สามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงจะเป็นอุปสรรคต่อกำลังใจและการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานต่อไปได้

3. ปัจจัยความผูกพันส่งผลต่อประสิทธิผลของพนักงานเทศบาลเมืองไรซ์ ในด้านความเชื่อมั่น ยังไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลของพนักงานเทศบาลเมืองไรซ์ ทั้งนี้ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความสำคัญต่อความยั่งยืนในประสิทธิผลในการทำงาน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจำเป็นต้องปลูกฝังความรักและผูกพันในปัจจัยดังกล่าวให้กับพนักงานในองค์กร

5.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของพนักงานเทศบาลเมืองไรซ์เป็นองค์กรเดียว เพื่อจะทำการแก้ไขความต้องการของพนักงานให้ตรงจุดและมีประสิทธิผลที่สำเร็จ เพื่อจะได้มีข้อมูลมาไว้เปรียบเทียบในแต่ละปีว่ามี การพัฒนาไปในทิศทางใด

2. การจัดทำวิจัยอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันส่งผลต่อประสิทธิผลของพนักงานเทศบาลเมืองไรซ์ ทำให้ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับพนักงาน รับรู้ความต้องการในด้านต่างๆ เพื่อให้พนักงานนำมาช่วยทำให้องค์กรดีขึ้น และมีความมั่นคงให้กับพนักงาน

3. งานวิจัยยังมีข้อจำกัดที่มุ่งเน้นแต่การทำวิจัยในเชิงปริมาณ ผู้สนใจอาจต่อยอดในการศึกษาเป็นการวิจัยแบบผสมวิธีต่อไปในอนาคต

6. เอกสารอ้างอิง

- [1] Rai Khing Municipality. (2023). *Rai Khing Municipality website 2023*. Researched on February 20, 2024 from <http://www.raikhing.go.th/index.php?op=dynamiccontent&id=62374> [inThai]
- [2] An, J. Y., Yom, Y. H., & Ruggiero, J. S. (2011). Organizational culture, quality of work life, and organizational effectiveness in Korean university hospitals. *Journal of transcultural nursing*, 22(1), 22-30.
- [3] Aruldoss, A., Kowalski, K. B., & Parayitam, S. (2021). The relationship between quality of work life and work-life-balance mediating role of job stress, job satisfaction and job commitment: evidence from India. *Journal of Advances in Management Research*, 18(1), 36-62.
- [4] Grant, C. A., Wallace, L. M., & Spurgeon, P. C. (2013). An exploration of the psychological factors affecting remote e□worker's job effectiveness, well□being and work□life balance. *Employee Relations*, 35(5), 527-546.
- [5] Kanisorn Pornkrainet.(2014). The relationship between quality of life Organizational culture and the effectiveness of personnel's work General Administration Group Under the Public Health Office Nakhon Pathom Province. *Journal of Management Science Nakhon Pathom Rajabhat University*, 1(2), 42–55. [inThai]
- [6] Preeyanuch Ketbamrung, Chatchai Udomkitmongkol and Samart Aiyakorn. (2024). Happiness at work and Commitment to work that affects the effectiveness of the work of local government organization personnel in the area Mueang Sakon Nakhon District Sakon Nakhon Province. *Interdisciplinary Academic and Research Journal*, 4(2), 397–418. [inThai]
- [7] Daolak Banyong, Sanchai Kitiyanan, Rattima Bamrungkhet and Mathaneeya Phitakchuchok (2020). Engagement and participation that affect the effectiveness of personnel's work. Kanchanaburi Road Construction Center, Department of Highways. *Journal of Management Science Nakhon Pathom Rajabhat University*, 7(2), 136–149. [inThai]
- [8] Davis, E., Waters, E., Mackinnon, A., Reddihough, D., Graham, H. K., Mehmet-Radji, O., & Boyd, R. (2006). Paediatric quality of life instruments: a review of the impact of the conceptual framework on outcomes. *Developmental medicine and child neurology*, 48(4), 311-318.
- [9] Dubrin,A.T. (1981). *Administrative Science Quarterly*. New York: McGraw-Hill.
- [10] Suthiluck Suntarodom. (2009). *Satisfaction with working conditions. Health and safety at work and family life Housing and environment*. Bangkok: Thai Wattana Panich. [inThai]
- [11] Walton, R.E. (1973). Quality of working life. *Sloan Management Review*. 15 : (1 - 21).
- [12] Zaccaro, S. J., & Dobbins, G. H. (1989). Contrasting group and organizational commitment: Evidence for differences among multilevel attachments. *Journal of Organizational Behavior*, 267-273.
- [13] Steers, R.M. and L.W. Porter. (1983). *Motivation and Work Behavior*. (3rd ed.) New York: McGraw – Hill.
- [14] Steers, R. M. and Porter, L.W. (1991). *Motivation and work behavior*. (5 th ed.) New York: McGraw - Hill.
- [15] Pichit Phitakthepsombat. (2009). *Job satisfaction and organizational commitment. Theory meaning Research methods, measurement and research*. Bangkok: Semaatham Publishing House. [inThai]
- [16] Chuchai Samithikrai. (2011). *Training of personnel in the organization*. (7th ed) . Bangkok: Publishing House. Chulalongkorn University. [inThai]
- [17] Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.



- [18] Gulati, R., Gore, J. L., & Etzioni, R. (2013). Comparative effectiveness of alternative prostate-specific antigen-based prostate cancer screening strategies: model estimates of potential benefits and harms. *Annals of internal medicine*, 158(3), 145-153.
- [19] Schein, E. H. (1985). Increasing organizational effectiveness through better human resource planning and development. *Readings in human resource management*, 376.
- [20] Yamane, T. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: New York: Harper. and Row
- [21] Montha Yoosupap. (2019). *Quality of work life affects the work effectiveness of employees of Bang Kruai Municipality*. independent research Master of Public Administration. Ramkhamhaeng University. [inThai]