

**อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน  
ตามบทบาทหน้าที่ผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงาน  
บริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ**

**INFLUENCING OF QUALITY OF WORKING LIFE TO IN-ROLE  
PERFORMANCE THROUGH AFFECTIVE COMMITMENT OF  
S.KHONKAEN FOODS PUBLIC COMPANY LIMITED EMPLOYEES  
IN BANGPHLI, SAMUTPRAKARN**

สิรินันท์ เกษมธาดาศักดิ์วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์  
Sirinun Kasemthadasak<sup>1</sup>, Viroj Jadesadalug<sup>2</sup>

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ การวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรเป้าหมายที่เป็นพนักงานบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 350 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยอย่างง่ายและแบบพหุคูณ โดยใช้เทคนิควิธีนำเข้า ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ และผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของตนเอง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัว ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมไม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ 3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ 4) คุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของตนเอง ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ 5) คุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัวไม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ โดยการทดสอบแสดงให้เห็นว่าความผูกพันด้านจิตใจต่อองค์กรเป็นตัวแปรกลางบางส่วน Partial Mediator ผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและนำไปสู่ผลการดำเนินงานขององค์กรที่ดี ลดปัญหาต่างๆ ภายในองค์กร

**คำสำคัญ:** คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่

<sup>1</sup> Student Master of Business Administration Program, Faculty of Management Science, Silpakorn University, Corresponding Author, Email Address: Mook\_lovely\_46@hotmail.com

<sup>2</sup> Assistant Professor Dr, Faculty of Management Science, Silpakorn University. Email Address: viroj\_jade@hotmail.com

## Abstract

The purpose of this research is to study quality of working life to in-role performance through the affective commitment of S.Khonkaen Foods Public Company Limited's employees in Bang Phli, SamutPrakarn. This research was a quantitative research. A questionnaire was used to collect the data from 350 employees in S.Khonkaen Foods Public Company Limited's employees in Bang Phli, Samut Prakarn as a target population. Data were collected through questionnaires and analyzed for the percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation and multiple regression. The results show that the level of feedback about qualities of working life, the affective commitment, and role performance the overview is high. The results of hypothesis testing showed that: 1) Qualities of working life which were fair compensation, growth and job security, social integration, and privacy at work had a positive influence on the affective commitment. 2) Qualities of working life which were physical working conditions, development of human capacities, balance between work and family life, and benefit of society had no influence on the affective commitment. 3) The affective commitment had a positive influence on role performance. 4) Qualities of working life which were fair compensation, growth and job security, development of human capacities, privacy at work, and benefit of society had a positive influence on role performance. 5) Qualities of working life which were physical working conditions, social integration, and balance between work and family life had no influence on role performance. The tests show that the focus of affective commitment is the median Partial Mediator. The findings of this research can be the suggestions for improving the quality of working life which had an influence on role performance through the affective commitment, developing the organization performance and decreasing organizational problems.

**Keywords:** Quality of working life, Affective commitment, In-role performance

## บทนำ

ในสภาวะปัจจุบัน การแข่งขันทางธุรกิจมีความรุนแรงอย่างต่อเนื่องทั้งในระดับประเทศและในระดับโลก อันเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ประชากร เทคโนโลยีและวัฒนธรรมที่มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างรวดเร็ว ซึ่งมีผลกระทบต่อองค์กรโดยตรง ดังนั้นองค์กรจะต้องมีการบริหารและการจัดการกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ โดยมีการกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานรวมทั้งการติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม เพื่อให้องค์กรมีระบบการทำงานและกระบวนการทำงานที่มีความยืดหยุ่นคล่องตัว สามารถปรับเปลี่ยนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ขององค์กร (เมษา เจริญโชควิทยา, 2557) ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

การสนับสนุนจากองค์กรเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อบุคลากรภายในองค์กร เนื่องจากผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น (ธีรภัทร ขติยะเหล่า, 2555) การที่บุคลากรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะขึ้นอยู่กับความร่วมมือและความเสียสละในการทำงานอย่างจริงจังของบุคลากรในองค์กร (จันทร์แรม พุทธนุกูล, 2554) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้พนักงานปฏิบัติงานที่ดีขึ้น เพราะเมื่อพนักงานเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กร พนักงานจะคิดว่าเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ พนักงานจึงมีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ (เชี่ยวชาญ องค์กรวิวัฒนาการ, 2530 อ้างถึงใน พิรญาณ์ รัตน์นวม, 2556) นอกจากนี้คุณภาพชีวิตในการทำงานยังช่วยสร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและยังช่วยเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ

บริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) เป็นผู้ผลิตและจำหน่ายอาหารแปรรูปจากเนื้อสัตว์และอาหารทะเลที่มีรสชาติดี สด สะอาด และมีคุณค่าทางโภชนาการ โดยทางบริษัทได้ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพราะทรัพยากรบุคคล เป็นปัจจัยทางการบริหารที่มีความสำคัญต่อการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและการนำพองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของบริษัทฯ ดังนั้นบริษัทมีนโยบายเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรและมีผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น นำมาสู่การศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจและผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานในองค์กร ซึ่งสามารถนำผลวิจัยที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการนำเสนอต่อผู้บริหาร เพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลหรือวางแผนแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลที่อาจเกิดขึ้นในองค์กรและปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้องค์กรได้บุคลากรที่มีคุณภาพ ซึ่งจะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

## วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ และผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานบริษัท ส. ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานบริษัท ส. ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานบริษัท ส. ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานบริษัท ส. ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
5. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานบริษัท ส. ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

## ทบทวนวรรณกรรม

### คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of working life)

จากการศึกษาของ Huse, & Cumming (1985, pp. 199-200) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ความรู้สึกของพนักงานในบริษัท ที่มีความต้องการที่จะให้ตนเองทำงานในองค์กรได้อย่างมีความสุขเกิดความพึงพอใจในการทำงานและมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม (Fair compensation) หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างยุติธรรม มีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน 2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Physical working conditions) หมายถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสมทั้งด้านอาคาร สถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้ อยู่ในสภาพปลอดภัยและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ไม่เสี่ยงอันตรายต่อการเกิดอุบัติเหตุ 3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and job security) หมายถึง พนักงานมีความรู้สึกเชื่อมั่นต่อความเป็นไปได้ที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความมั่นคงในรายได้และหน้าที่การงาน โดยการใช้ความรู้ความสามารถใหม่ๆ มาพัฒนาองค์กรให้เติบโตมากขึ้น 4) การพัฒนาความสามารถของตนเอง (Development of human capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความรู้ความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ เช่น การแสดงความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การแสดงความสามารถในการแก้ปัญหา และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน 5) ความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร (Social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีคุณค่า ได้รับการยอมรับ ความร่วมมือช่วยเหลือและความเข้าใจซึ่งกันและกันจากเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก 6) สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน (Privacy at work) หมายถึง การเคารพสิทธิส่วนบุคคล ความเป็นธรรมชาติในการยอมรับความคิดเห็นของพนักงาน และมีการทำงานตามนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับที่องค์กรวางไว้ 7) ความสมดุล

ระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัว (Balance between work and family life) หมายถึง การแบ่งเวลาในสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว คือการที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตตนเองและครอบครัวและ 8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Benefits to society) หมายถึง องค์การมีการวางแผนพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจโดยการมีส่วนร่วม สนับสนุนให้พนักงานทำกิจกรรมและประโยชน์เพื่อสังคม และได้มีการนิยามความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนา หรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การหรืออีกนัยหนึ่ง คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นประสิทธิผลขององค์การอันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้นๆ

ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดของ Huse, & Cumming (1985) ได้เสนอลักษณะที่สำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานว่ามี 8 ด้านคือ 1) ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4) การพัฒนาความสามารถของตนเอง 5) ความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร 6) สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัว 8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

#### ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Affective commitment)

ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ หมายถึง อารมณ์และความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร เป็นความผูกพันที่บุคคลรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร การมีส่วนร่วมในองค์กรและมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป ซึ่งประยุกต์มาจากแนวความคิดของอลเลนและเมเยอร์ (Allen, & Meyer, 1990 อ้างถึงใน เมฆา เจริญโชติวิทยา, 2557) และวีชรินทร์ วิจิตรวงษ์ (2548, น. 17) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ คือ ความผูกพันทางความรู้สึก บุคลากรจะรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร โดยวิเคราะห์โครงสร้าง คำนิยาม ทศนคติและเห็นด้วยกับนโยบาย ความผูกพันชนิดนี้มีความสัมพันธ์อย่างมากกับแรงสนับสนุนจากองค์กร

การศึกษาแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ผู้วิจัยได้ศึกษาด้วยเหตุผลที่ว่า ถ้าพนักงานในบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การพัฒนาความสามารถของตนเอง ความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและครอบครัว และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พนักงานสามารถปฏิบัติงานที่ตนได้รับอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรทางด้านจิตใจเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินห์นิภา เจริญนาถพันธ์ (2558) เรื่องการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรณีศึกษา บริษัท อีซูซูเอ็นเอ็นแมนูแฟกเจอร์ ประเทศไทย (จำกัด) ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

**สมมติฐานที่ 1.1** คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

**สมมติฐานที่ 1.2** คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

**สมมติฐานที่ 1.3** คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

**สมมติฐานที่ 1.4** คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของตนเองมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

**สมมติฐานที่ 1.5** คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

**สมมติฐานที่ 1.6** คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

**สมมติฐานที่ 1.7** คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัวมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

**สมมติฐานที่ 1.8** คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

### **ผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ (In-role performance)**

จากแนวความคิดของ Bovee (1993, pp. 11) ได้ให้ความหมายผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ คือ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่เกิดขึ้นจากภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เช่น พนักงานสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพ เสร็จในเวลาที่กำหนด และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับความพยายามของบุคคลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร และสนธยา พลศรี (2545, น. 125) ได้ให้ความหมายของบทบาท (Role) คือ หน้าที่ของบุคคลตามสถานภาพหรือตำแหน่งฐานะที่ตนดำรงอยู่ บทบาทจึงเป็นแง่ใดอย่างหนึ่งของสังคมที่ทำให้คนที่อยู่ร่วมกันสามารถสร้างระบบความสัมพันธ์ต่อกันได้อย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย

จากการศึกษาแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและแนวคิดผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ด้วยเหตุผลว่า การที่พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรทางด้านจิตใจ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจและมุ่งมั่นที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มุกิตา คงระพันธ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ผ่านความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ จากการศึกษาดังกล่าวผู้วิจัยได้นำมาตั้งสมมติฐานในการวิจัยดังนี้

**สมมติฐานที่ 2** ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่

นอกจากการศึกษาแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจกับแนวคิดผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ผู้วิจัยยังได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวคิดผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ผู้วิจัยได้ศึกษาด้วยเหตุผลที่ว่า การที่พนักงานในองค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะส่งผลดีต่อพนักงานและองค์กรอย่างเห็นได้ชัดในด้านผลการปฏิบัติงาน คือ ถ้าพนักงานได้รับคำตอบแทนที่ยุติธรรม มีความสุขในการทำงานมีสภาพแวดล้อม และบรรยากาศที่ดีในการทำงาน จะทำให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพ จะเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานดีเป็นจุดเริ่มต้นที่ทำให้พนักงานในองค์กรมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งพนักงานในบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานดังนี้

**สมมติฐานที่ 3** คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่

**สมมติฐานที่ 3.1** คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านคำตอบแทนที่ยุติธรรมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่

**สมมติฐานที่ 3.2** คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่

**สมมติฐานที่ 3.3** คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่

**สมมติฐานที่ 3.4** คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของตนเองมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่

**สมมติฐานที่ 3.5** คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่

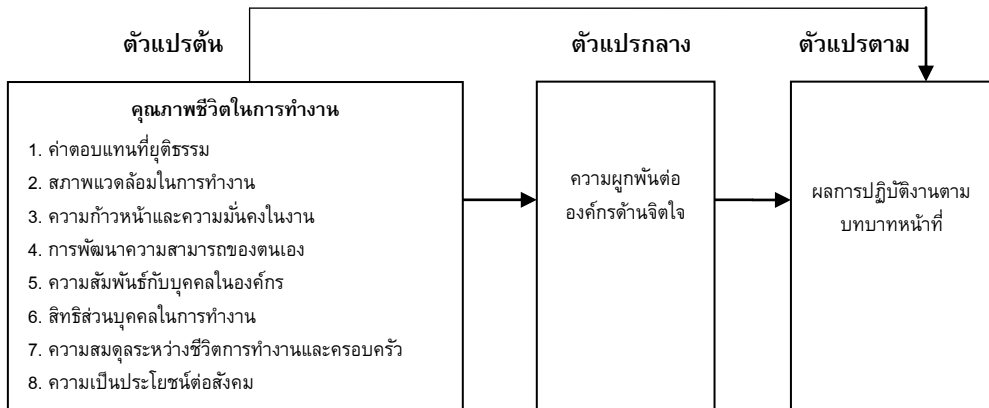
**สมมติฐานที่ 3.6** คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่

**สมมติฐานที่ 3.7** คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัวมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่

**สมมติฐานที่ 3.8** คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่

จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยจึงนำมาเป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัย โดยการบูรณาการแนวคิดที่มีความสอดคล้องเชิงเหตุและผล ทั้งนี้ผู้วิจัยเชื่อว่าผลลัพธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในด้านต่าง ๆ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ซึ่งจากการศึกษาผลงานวิจัยของหลายท่าน มีผลสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานในการวิจัย ดังนี้

**สมมติฐานที่ 4** ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจเป็นตัวแปรกลางระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

## วิธีการดำเนินงานวิจัย

### ประชากรเป้าหมาย

ประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จากการสำรวจข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ในเดือนตุลาคม พ.ศ. 2559 ของพนักงานบริษัท ส. ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ มีพนักงานจำนวนทั้งสิ้น 350 คน ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บแบบสอบถามระหว่างวันที่ 1 มีนาคม พ.ศ.2560 - 31 มีนาคม พ.ศ.2560

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามโดยแบ่งออกมาเป็น 5 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานจำนวน 38 ข้อ ส่วนที่ 3 ความผูกพันด้านจิตใจต่อองค์กรจำนวน 5 ข้อ ส่วนที่ 4 การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่จำนวน 5 ข้อ โดยส่วนที่ 2-4 จะเป็นลักษณะแบบสอบถามให้คะแนนรวม (Rating Scale Method: Likert scale question) ซึ่งจะเป็นคำถามในทางบวกทั้งหมด เนื่องจากตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในด้านบวก ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) และส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

### การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยการนำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาศัยดุลยพินิจของอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิรวม 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบ

ความครอบคลุมตามองค์ประกอบที่กำหนด ดังนั้น ผู้วิจัยจะเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป หากข้อคำถามใดมีค่าไม่ถึง 0.5 แต่มีความจำเป็นต้องใช้ข้อคำถามนั้นๆ เพื่อให้ครอบคลุมสิ่งที่ผู้วิจัยต้องการวัด ผู้วิจัยจำเป็นต้องนำข้อคำถามนั้นไปปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ จากแบบสอบถาม โดยได้ค่า IOC เท่ากับ 0.69 - 1.0 (ประสพชัย พสุนนท์, 2555, น. 244)

การวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้กำหนดให้มีการทดสอบความเชื่อมั่นโดยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขไปทดสอบความเชื่อมั่นจำนวน 30 ชุดแล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% ( $\alpha = 0.05$ ) ระดับความถูกต้อง (Validity) และระดับนัยสำคัญที่ 0.5 หรือความเชื่อมั่นทางสถิติที่ 95% โดยสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ของครอนบาช (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 99) โดยผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของคำถามแต่ละด้านพบว่า ค่าของ Cronbach Alpha มีค่าอยู่ในช่วง 0.722-0.889 ซึ่งค่าความเชื่อมั่นควรอยู่ในระดับที่มากกว่า 0.7 ดังนั้นแบบสอบถามจึงจัดอยู่ในเกณฑ์ความเชื่อมั่นสูงและสามารถนำไปใช้ในการทดสอบได้ (Nunnally, 1967)

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย สถิติค่าความถี่ จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระโดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) หลังจากนั้นวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้เทคนิควิธีนำเข้า (Enter)

#### ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 54.3 มีอายุเฉลี่ยน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 47.4 ด้านระดับการศึกษา พบว่า มีการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 49.7 ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 35.1 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2 – 5 ปี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 44.6

คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.74$ , S.D. = 0.44) เมื่อแยกพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดคือ สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.94$ , S.D. = 0.58) รองลงมาคือ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัว ( $\bar{X} = 3.88$ , S.D. = 0.54) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ( $\bar{X} = 3.84$ , S.D. = 0.54) ด้านการพัฒนาความสามารถของตนเอง ( $\bar{X} = 3.80$ , S.D. = 0.53) ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ( $\bar{X} = 3.75$ , S.D. = 0.51) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ( $\bar{X} = 3.63$ , S.D. = 0.62) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ( $\bar{X} = 3.57$ , S.D. = 0.70) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.51$ , S.D. = 0.57) ตามลำดับ

ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{X} = 3.66$ , S.D. = 0.60) และทางด้านผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{X} = 3.82$ , S.D. = 0.51)

#### สัญลักษณ์ของตัวแปร

QWL แทน	คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life)
FC แทน	ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม (Fair Compensation)
PWC แทน	สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Physical working conditions)
GJS แทน	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and job security)
DHC แทน	การพัฒนาความสามารถของตนเอง (Development of human capacities)
SI แทน	ความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร (Social integration)
PAW แทน	สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน (Privacy at work)
BBW แทน	ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัว (Balance between work and family life)



วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2560

- BTS แทน ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Benefits to society)  
 AC แทน ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Affective commitment)  
 IRP แทน ผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ (In-role performance)

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่

ตัวแปร	FC	PWC	GJS	DHC	SI	PAW	BBW	BTS	AC	IRP	VIF
$\bar{X}$	3.75	3.51	3.84	3.80	3.63	3.94	3.88	3.57	3.66	3.82	
S.D.	0.51	0.57	0.54	0.53	0.62	0.58	0.54	0.70	0.60	0.51	
FC											3.479
PWC	.479										3.990
GJS	.347	.516									2.230
DHC	.414	.610	.656								2.744
SI	.272	.731	.595	.638							3.774
PAW	.438	.525	.626	.692	.575						4.715
BBW	.752	.335	.439	.541	.268	.729					5.964
BTS	.266	.804	.448	.591	.811	.550	.213				4.823
AC	.258	.535	.705	.587	.810	.541	.252	.631			1.000
IRP	.467	.533	.816	.736	.550	.689	.486	.545	.637		1.000

จากตารางที่ 1 พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.213 – 0.816 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันเอง พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และค่า VIF ของตัวแปรอิสระมีค่า 1.000 - 5.964 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่า ไม่พบปัญหาสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) (Belsley, 1991 อ้างถึงใน สรรค์ชัย กิตยานันท์, 2552)

ตารางที่ 2 แสดงการทดสอบความถดถอยแบบพหุคูณของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม		
	ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (AC)	ผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ (IRP)	
คุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL)	0.98*** (0.05)		
1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม (FC)	0.24*** (0.06)	0.38*** (0.04)	
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (PWC)	-0.32 (0.06)	-0.21 (0.04)	
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (GJS)	0.43*** (0.04)	0.56*** (0.03)	
4. การพัฒนาความสามารถของตนเอง (DHC)	0.02 (0.05)	0.29*** (0.04)	
5. ความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร (SI)	0.65*** (0.05)	-0.20 (0.04)	
6. สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน (PAW)	0.12* (0.06)	0.28*** (0.05)	
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัว (BBW)	-0.29 (0.07)	-0.35 (0.05)	
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (BTS)	0.08 (0.05)	0.22*** (0.04)	
ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (AC)			0.54*** (0.04)
Adjusted R <sup>2</sup>	0.760	0.811	0.405

หมายเหตุ \*p<0.05, \*\*p<0.01, \*\*\*p<0.001, (ตัวเลขแสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยและค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน)

จากตารางที่ 2 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยใช้เทคนิควิธีนำเข้า (Enter) พบว่า



คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ( $\beta = 0.98, p < 0.001$ ) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน 1 เมื่อผู้วิจัยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นรายด้านพบข้อมูลดังต่อไปนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ( $\beta = 0.24, p < 0.001$ ) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ( $\beta = 0.43, p < 0.001$ ) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ( $\beta = 0.65, p < 0.001$ ) ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ( $\beta = 0.12, p < 0.001$ ) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน 1.1, 1.3, 1.5, 1.6

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\beta = -0.32, p < 0.001$ ) ด้านการพัฒนาความสามารถของตนเอง ( $\beta = 0.02, p > 0.001$ ) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัว ( $\beta = -0.29, p < 0.05$ ) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ( $\beta = 0.08, p > 0.001$ ) ไม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน 1.2, 1.4, 1.7, 1.8

ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ( $\beta = 0.54, p < 0.001$ ) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน 2

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ( $\beta = 0.91, p < 0.001$ ) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน 3 เมื่อผู้วิจัยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นรายด้านพบข้อมูลดังต่อไปนี้

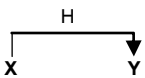
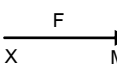
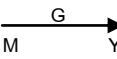
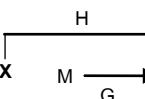
คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ( $\beta = 0.38, p < 0.001$ ) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ( $\beta = 0.56, p < 0.001$ ) ด้านการพัฒนาความสามารถของตนเอง หน้าที่ ( $\beta = 0.29, p < 0.001$ ) ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ( $\beta = 0.28, p < 0.001$ ) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ( $\beta = 0.22, p < 0.001$ ) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน 3.1, 3.3, 3.4, 3.6, 3.8

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\beta = -0.21, p < 0.001$ ) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ( $\beta = -0.20, p < 0.001$ ) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัว ( $\beta = -0.35, p < 0.001$ ) ไม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน 3.2, 3.5, 3.7

**การทดสอบความเป็นตัวแปรกลาง (Testing for mediation)**

ผู้วิจัยได้ทดสอบสมมติฐานที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจเป็นตัวแปรกลางระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ด้วย 4 ขั้นตอน ตามสถิติทดสอบของ Baron, & Kenny (1986) ซึ่งมีสมการที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3 แสดงการทดสอบการเป็นตัวแปรกลาง

ขั้นตอนที่	การวิเคราะห์	แสดงความสัมพันธ์
1	การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายด้วย X ทำนาย Y เพื่อทดสอบอิทธิพลระหว่างตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม $Y = B_0 + B_1X + e$	
2	การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายด้วย X ทำนาย M เพื่อทดสอบอิทธิพลระหว่างตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรกลาง $M = B_0 + B_1X + e$	
3	การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายด้วยการคาดการณ์ M และ Y เพื่อทดสอบอิทธิพลระหว่างตัวแปรกลางกับตัวแปรตาม $Y = B_0 + B_1M + e$ .	
4	การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายด้วยการคาดการณ์ M และ Y ซึ่ง $Y = B_0 + B_1X + B_2M + e$	

วัตถุประสงค์ของขั้นตอนที่ 1-3 คือ การสร้างความสัมพันธ์ที่เป็นศูนย์ระหว่างตัวแปรที่มีอยู่ถ้ามีตัวแปรหนึ่งหรือมากกว่าหนึ่งของความสัมพันธ์เหล่านี้ไม่มีนัยสำคัญ (non-sig) จะสรุปได้ว่าไม่มีความเป็นตัวแปรกลางหรือไม่มีแนวโน้ม

การดำเนินการขั้นตอนที่ 4 รูปแบบของการเป็นตัวแปรกลางบางส่วน ถ้าผลของตัวแปรกลาง (M) (เส้นทาง G) มีนัยสำคัญทางสถิติหลังจากการควบคุมตัวแปรอิสระ (X) คือตัวแปรอิสระ (X) ไม่ได้มีนัยสำคัญทางสถิติต่อตัวแปรกลางเมื่อมีการควบคุมตัวแปรกลาง (M) แล้วตัวแปรอิสระ (X) ยังมีนัยสำคัญ (เช่นนี้ทั้ง X และ M มีนัยสำคัญในการทำนาย Y) จะสรุปได้ว่ามีความเป็นตัวแปรกลางบางส่วน

## สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

### คุณภาพชีวิตในการทำงาน

โดยภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัว ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของตนเอง ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ เหตุผลที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากบริษัทให้ค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างยุติธรรม มีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน มีสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสมทั้งด้านอาคาร สถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้อยู่ในสภาพปลอดภัยและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานไม่เสี่ยงอันตรายต่อการเกิดอุบัติเหตุ อีกทั้งพนักงานมีความรู้สึกเชื่อมั่นต่อความเป็นไปได้ที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความมั่นคงในรายได้และหน้าที่การงาน โดยพนักงาน ได้มีโอกาสพัฒนาชีวิตความรู้ความสามารถของตนเองจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ และยังได้รับความร่วมมือช่วยเหลือและความเข้าใจซึ่งกันและกันจากเพื่อนร่วมงาน พนักงานในบริษัทมีการยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน พนักงานในบริษัทมีการจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตตนเองและครอบครัว อีกทั้งบริษัทมีการสนับสนุนให้พนักงานทำกิจกรรมและประโยชน์เพื่อสังคม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จิณห์นิภา เจริญนาคพันธ์ (2558) พบว่า บุคลากรมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

### ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

โดยภาพรวมพนักงานมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจอยู่ในระดับมาก เหตุผลที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานส่วนใหญ่มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทอาจเป็นเพราะว่าบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) เป็นอุตสาหกรรมอาหารที่มีมาตรฐานในการเป็นผู้ผลิตและจำหน่ายอาหารแปรรูปที่มีระบบการบริหารและจัดการที่ดี ที่สำคัญการดำเนินงานของบริษัทมีความมั่นคง ก่อตั้งมายาวนาน มีผู้บริหารและบุคลากรที่มีคุณภาพ จึงทำให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจและพร้อมที่จะมุ่งมั่นทุ่มเทสติปัญญาและกำลังความสามารถ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จิณห์นิภา เจริญนาคพันธ์ (2558) พบว่า บุคลากรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

### ผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่

โดยภาพรวมพนักงานมีค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ อยู่ในระดับมาก เหตุผลที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายและเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการใช้ทรัพยากรของบริษัทอย่างคุ้มค่า และผลงานของพนักงานยังมีความสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ญาณิณี รัตตกุล (2554) ผลการวิจัยพบว่า ผลการปฏิบัติงาน

ตามบทบาทหน้าที่ในบริษัทต่างชาติที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายโทรคมนาคมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

**สมมติฐานที่ 1** คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ แสดงให้เห็นว่า ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี สามารถปฏิบัติงานที่ตนได้เป็นอย่างดีมีความสุข มีความมั่นคงในงาน จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรทางด้านจิตใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพล แสงจันทร์ (2556) เรื่อง อิทธิพลคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านความผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัทประกันภัย จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า

**สมมติฐานที่ 1.1** คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ แสดงให้เห็นว่าพนักงานในองค์กรได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างยุติธรรม มีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่พอใจและความรับผิดชอบสูงขึ้นจะทำให้องค์กรมีการจ่ายค่าตอบแทนที่มากขึ้นและเป็นไปอย่างยุติธรรม เมื่อพนักงานได้รับสิ่งที่ต้องการ จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌ์ทพล โทบาร์มีกุล (2555) เรื่องปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารแห่งชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

**สมมติฐานที่ 1.2** คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ เนื่องจาก ในองค์กรอาจมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ดีแต่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร เป็นผลมาจากในองค์กรอาจมีสภาพแวดล้อมไม่ค่อยสะดวกสบายในการปฏิบัติงานแต่พนักงานมีความสบายใจในการปฏิบัติงานและมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างาน ผู้จัดการ พนักงานทุกคน รวมถึงการลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารสูงสุด ในทางกลับกันพนักงานในองค์กรมีสภาพแวดล้อมที่ดีแต่พนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กรเนื่องจากพนักงานไม่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและอาจมีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในองค์กร ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธนพล แสงจันทร์ (2556) เรื่องอิทธิพลคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านความผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัทประกันภัย ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

**สมมติฐานที่ 1.3** คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ แสดงให้เห็นว่า พนักงานมีความรู้สึกเชื่อมั่นต่อความเป็นไปได้ที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความมั่นคงในรายได้และหน้าที่การงาน โดยการใช้ความรู้ ความสามารถใหม่ๆ มาพัฒนาองค์กรให้เติบโตมากขึ้น ส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นและทั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธนพล แสงจันทร์ (2556) เรื่องอิทธิพลคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านความผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัทประกันภัย ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

**สมมติฐานที่ 1.4** คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของตนเองไม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ เนื่องจาก พนักงานไม่ได้รู้สึกว่า ตนเองได้มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่ ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรมหรือสัมมนาต่างๆ องค์กรไม่ได้เปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนแสดงความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน จึงทำให้พนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ฌ์ทพล โทบาร์มีกุล (2555) เรื่องปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารแห่งชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของตนเองไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

**สมมติฐานที่ 1.5** คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ แสดงให้เห็นว่า ในการทำงานพนักงานมีทัศนคติและความสัมพันธ์อันดีใน

การทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เป็นการตอบสนองความต้องการของพนักงานที่จะได้รับการยอมรับในสังคม จนทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ร่วมกันซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร และทั้งนี้ยังไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธนพล แสงจันทร์ (2556) เรื่อง อิทธิพลคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านความผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัทประกันภัย ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรไม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

**สมมติฐานที่ 1.6** คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ แสดงให้เห็นว่า ผู้บังคับบัญชาและพนักงานในองค์กรมีการเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน มีความเป็นธรรม ความเสมอภาค ในการยอมรับความคิดเห็นของพนักงาน และมีการทำงานตามนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับที่องค์กรวางไว้ และทั้งนี้ยังไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ณัฏพล โดบารมีกุล (2555) เรื่องปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารธนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

**สมมติฐานที่ 1.7** คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัวไม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ เนื่องจากพนักงานในองค์กรมีการทำงานทุ่มจนเลยชีวิตส่วนอื่นๆ ซึ่งทำให้เกิดความไม่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัว คือพนักงานไม่มีการวางแผนในการทำงานที่ชัดเจน จนทำให้พนักงานทำงานเกินเวลาจนไม่มีเวลาให้กับครอบครัว แต่พนักงานมีความจงรักภักดีและความรักความผูกพันต่อองค์กร ต้องการที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ แต่ในทางกลับกัน พนักงานในองค์กรมีการจัดสรรเวลาในการทำงานและเวลาสำหรับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม คือ จะไม่มางานมาทำต่อที่บ้าน ไม่รับผิดชอบงานนอกเวลาทำงาน จนบางที่พนักงานอาจจะเลยความสำคัญขององค์กร จนทำให้พนักงานรู้สึกไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ณัฏพล โดบารมีกุล (2555) เรื่องปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารธนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัว ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

**สมมติฐานที่ 1.8** คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมไม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ เนื่องจาก พนักงานไม่ได้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม เนื่องจากองค์กรไม่ได้สนับสนุนให้พนักงานทำกิจกรรมและประโยชน์เพื่อสังคม ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ณัฏพล โดบารมีกุล (2555) เรื่องปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารธนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

**สมมติฐานที่ 2** ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ แสดงให้เห็นว่าการที่พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรทางด้านจิตใจ พนักงานจะรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เพิ่มใจและมุ่งมั่นที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จสอดคล้องกับงานวิจัยของ มุกตา ดงกระพันธ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ผ่านความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานที่มีต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ จากผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่

**สมมติฐานที่ 3** คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ แสดงให้เห็นว่าการที่พนักงานในองค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะส่งผลดีต่อพนักงานและองค์กรอย่างเห็นได้ชัดในด้านผลการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เสรีใจในเวลาที่กำหนด และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพล แสงจันทร์ (2556) เรื่อง อิทธิพลคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านความผูกพันขององค์กรของ

พนักงานบริษัทประกันภัย จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า

**สมมติฐานที่ 3.1** คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ แสดงให้เห็นว่า พนักงานในองค์กรได้รับค่าตอบแทน จากการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างยุติธรรม มีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน เพราะค่าตอบแทนเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างหนึ่ง ทำให้พนักงานมีการทุ่มเทกำลังกาย กำลังความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และทั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กิติคุณ ชื่อสัตย์ดี (2557) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชวเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรกลุ่มตัวอย่างเจ้าพนักงานชวเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชวเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

**สมมติฐานที่ 3.2** คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ เนื่องจาก องค์กรมีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยแต่พนักงานไม่มีความรู้พอที่จะปฏิบัติงานได้ จึงทำให้พนักงานปฏิบัติงานไม่สำเร็จตามที่องค์กรตั้งไว้ ในทางกลับกันถ้าองค์กรมีสภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยแต่พนักงานมีความรู้ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ทำให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธนพล แสงจันทร์ (2556) เรื่องอิทธิพลคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านความผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัทประกันภัย จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน

**สมมติฐานที่ 3.3** คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ แสดงให้เห็นว่า พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นนั้น พนักงานต้องมีความรู้สึกเชื่อมั่นต่อความเป็นไปได้ที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความมั่นคงในรายได้และหน้าที่การงาน โดยการใช้ความรู้ ความสามารถใหม่ๆ มาพัฒนาองค์กรให้เติบโตมากขึ้น และทั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธนพล แสงจันทร์ (2556) เรื่อง อิทธิพลคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านความผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัทประกันภัย จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน

**สมมติฐานที่ 3.4** คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของตนเองมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ แสดงให้เห็นว่า พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีการแสดงความสามารถในการแก้ปัญหา และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน จึงทำให้พนักงานในองค์กรมีผลการปฏิบัติงานที่ดี และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธนพล แสงจันทร์ (2556) เรื่อง อิทธิพลคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านความผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัทประกันภัย จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของตนเองมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน

**สมมติฐานที่ 3.5** คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรไม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ พนักงานมีความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรมากเกินไป ทำให้พนักงานเกิดการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระหว่างช่วงเวลาในการทำงาน ทำให้ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานไม่ดีเท่าที่ควร แต่ในทางกลับกัน พนักงานมีความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรน้อย ทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานและจดจ่ออยู่กับงานที่ตนเองทำมากขึ้น ทำให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานออกมาดี ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรไม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กิติคุณ ชื่อสัตย์ดี (2557) เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชวเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร กลุ่มตัวอย่างเจ้าพนักงาน

ชวเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและสัมพันธ์กับบุคคลอื่นไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชวเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

**สมมติฐานที่ 3.6** คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ แสดงให้เห็นว่า ในการทำงานพนักงานมีทัศนคติและความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เป็นการตอบสนองความต้องการของพนักงานที่จะได้รับการยอมรับในสังคม จนทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดีร่วมกันซึ่งส่งผลให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นเรื่อยๆ และทั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กิติคุณ ชื่อสัตย์ดี (2557) เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชวเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรกลุ่มตัวอย่างเจ้าพนักงานชวเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชวเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

**สมมติฐานที่ 3.7** คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัวไม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ เนื่องจากพนักงานไม่มีการวางแผนในการทำงานที่ชัดเจน มีการนำงานมาทำต่อที่บ้าน มีการรับผิดชอบนอกเวลา มีการทุ่มเทในการทำงาน จนทำให้พนักงานทำงานเกินเวลา จนไม่มีเวลาให้กับครอบครัว แต่พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรต้องการที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ พนักงานจึงมีผลการปฏิบัติงานที่ดี แต่ในทางกลับกัน พนักงานในองค์กรมีการแบ่งเวลาในการดำเนินชีวิตในสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับเวลางานและเวลาครอบครัว คือ พนักงานจะไม่นำงานกลับไปทำที่บ้านถ้ายังไม่เสร็จแต่จะมาทำต่อในวันพรุ่งนี้ ไม่รับผิดชอบนอกเวลาทำงาน จนบางที่พนักงานอาจจะเลยความสำคัญของงานและองค์กร พนักงานจึงมีผลการปฏิบัติงานที่ไม่ดี ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กิติคุณ ชื่อสัตย์ดี (2557) เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชวเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรกลุ่มตัวอย่างเจ้าพนักงานชวเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชวเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

**สมมติฐานที่ 3.8** คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ แสดงให้เห็นว่า องค์กรมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม ส่งผลให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอก ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการได้ทำงานที่องค์กรของตัวเออนั้นมีคุณค่าและเกิดความภาคภูมิใจ ส่งผลให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น และทั้งนี้ยังไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กิติคุณ ชื่อสัตย์ดี (2557) เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชวเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรกลุ่มตัวอย่างเจ้าพนักงานชวเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชวเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

**สมมติฐานที่ 4** ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจเป็นตัวแปรกลางระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ แสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ในขณะที่เดียวกันหากพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจก็จะช่วยให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ดีต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มูทิตา คงกระพันธ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ผ่านความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลในทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานจากผลวิจัยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานต่ำที่สุด คือ บริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ มีสภาพแวดล้อมที่สะดวกสบาย และเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้บริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) ได้นำผลวิจัยที่ได้รับไปปรับปรุงด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน ให้พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและมีการป้องกันอุบัติเหตุไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพทั้งกายและจิตใจ

2. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรจากผลวิจัยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรต่ำที่สุด คือ บรรยากาศในการทำงานของท่านมีความอบอุ่นไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก ดังนั้น ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันและมีการจัดกิจกรรมให้กับพนักงาน เช่น จัดกิจกรรมนอกสถานที่ แข่งขันเกมส์สร้างทีมเวิร์ก หรือแข่งกีฬาประเภทต่าง ๆ รวมทั้งกิจกรรมแนวสร้างสรรค์ เพื่อช่วยลดช่องว่างความสัมพันธ์กับพนักงานและทำให้การทำงานในองค์กรเกิดประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายสูงสุด

3. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมจากผลวิจัยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมต่ำที่สุด คือ องค์กรของท่านมีการสนับสนุนให้พนักงานมีการทำกิจกรรมเพื่อสังคม ดังนั้น บริษัทควรส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม โดยการหากิจกรรมทางด้านสังคมให้กับพนักงานมากขึ้น และปลูกจิตสำนึกด้านความรับผิดชอบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมให้กับพนักงานทุกระดับ

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. การศึกษาในครั้งนี้ได้ทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งอนาคต ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานหลาย ๆ ด้าน เช่น ลักษณะการบริหารงานและความภูมิใจในองค์กร เนื่องจากการศึกษาดังกล่าวจะช่วยให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร

2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ อาจจะได้ข้อมูลที่จำกัด ไม่ครอบคลุม ดังนั้นจึงควรมีการทำการศึกษาเชิงลึก หรือการวิจัยเชิงคุณภาพ ในด้านการรับรู้การสนับสนุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความละเอียดมากยิ่งขึ้น

## กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณพนักงานบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ทุกท่านที่สละเวลาในการให้ข้อมูล ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้ผลการศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

## เอกสารอ้างอิง

- กิตติคุณ ชื่อสัตย์ดี. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชวเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเกริก.
- จินห์นิภา เจริญนาถพันธ์. (2558). *การวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษา บริษัทอิชูซูเอ็นเอ็นแมนูแฟคเจอร์ ประเทศไทย (จำกัด)*. จุลนิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จันทร์แรม พุทธนุกูล. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี*. คณะบริหารธุรกิจ. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.



- ญาณินี รัตตกุล. (2554). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานของบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายโทรคมนาคมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณัทพล โดบารมิกุล. (2555). ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารชนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (พัฒนศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชนพล แสงจันทร์. (2556). อิทธิพลคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านความผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัทประกันภัย. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธีรภัทร ขติยะหล้า. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรองกรรมการบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยนอร์เทอ์เชียงใหม่.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประสพชัย พสุนนท์. (2555). การวิจัยการตลาด. กรุงเทพฯ: ท้อป.
- พิรญาณี รัตน์น่วม. (2556). ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัดส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่องมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- มูทิตา คงกระพันธ์. (2554). การศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เมษา เจริญโชควิทยา. (2557). การรับรู้ความสัมพันธ์ในองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรผ่านความผูกพันด้านจิตใจต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารอาคารสงเคราะห์ฝ่ายภาคใต้และภาคตะวันตก. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วัชรินทร์ วิจิตรวงษ์. (2548). การรับรู้บรรยากาศขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต: กรณีศึกษาเฉพาะกรณี บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. งานนิพนธ์ กจ.ม. (การจัดทรัพยากรมนุษย์). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สนธยา พลศรี. (2545). หลักสังคมวิทยา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- สรรรถชัย กิตยานันท์. (2552). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ดุษฎีบัณฑิต (การจัดการ). มหาวิทยาลัยสยาม.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (et al.). (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Bovee, C.L. (1993). *Management*. New York: McGraw-Hill Inc.
- Huse, E. F., & T. G. Cumming. (1985). *Organizational Development and Change* (3rd ed). Minnesota: West Publishing.
- Nunnally, J. M. (1967). *Test and Measurement*. New York: McGraw-Hill.