

บทความวิจัย

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยวัฒนธรรมการทำงาน  
และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อ  
ความผูกพันของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

THE CASUAL EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND QUALITY OF  
WORKING LIFE FACTOR ON EMPLOYEE COMMITMENT OF PROVINCIAL  
ELECTRICITY AUTHORITY

วิไลพรรณ ตาวิชกุล<sup>1\*</sup> และ เกียรติกรยศ พันธุ์ไทย<sup>2</sup>

Wilaipun Tarichkul<sup>1\*</sup> and Kriengkriyos Punthai<sup>2</sup>

หลักสูตรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย<sup>1\*</sup>

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย<sup>2</sup>

Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Bangkok, Thailand<sup>1\*</sup>

Graduate School Ramkhamhaeng University, Bangkok, Thailand<sup>2</sup>

dr.luknat@gmail.com<sup>1\*</sup>

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงาน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงาน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีต่อความผูกพันของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และเพื่อหารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ประชากรเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เพื่อให้ได้เป็นตัวแทนที่ดีของประชากร และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิด ทฤษฎี และนิยามปฏิบัติการ ซึ่งมีเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล คือ 1) การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค 2) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ซึ่งเป็นค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางโดยทำการวิเคราะห์ตามสมการโครงสร้างของแบบจำลองความสัมพันธ์ และทำการวิเคราะห์หาค่าอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของตัวแปรอิสระทุกตัวที่มีต่อตัวแปรตาม

ผลการวิจัยพบว่า 1) ตัวแปรอิสระทุกตัวคือวัฒนธรรมการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้าน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับตัวแปรตามคือความผูกพันของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค 2) ตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคโดยเรียงตามลำดับความสำคัญคือ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและด้านอื่น ๆ วัฒนธรรมการทำงานเน้นพันธกิจ และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และ 3) วัฒนธรรมการทำงานเน้นพันธกิจ วัฒนธรรมการทำงานเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ วัฒนธรรมการทำงานเน้นการปรับตัว และวัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วม มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยส่งผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและด้านอื่น ๆ และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

**คำสำคัญ:** วัฒนธรรมการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันของบุคลากร

## ABSTRACT

This research aimed to study the relationships between organizational culture, quality of work life and employee commitment of Provincial Electricity Authority and to study the direct and indirect influences of organizational culture, quality of work life on employee commitment of Provincial Electricity Authority and to investigate the causal relationship model between organizational culture and quality of work life on employee commitment of Provincial Electricity Authority. The research selected sample from Provincial Electricity Authority staff by Stratified Sampling for best sample and questionnaire was used as the tool for data collecting. The questionnaire was designed according to theory and operational definition. The statistics used in this research included, 1) Simple correlation analysis which was to investigate the relationships of organizational culture, quality of work life and employee commitment of Provincial Electricity Authority 2) Multiple regression which was to acquire the standard regression coefficient, path coefficient from the structure equation model in order to find out direct and indirect influences of independent variable towards dependent variable.

The results were as follows: 1) Overall the independent variables that organization culture and quality of work life related to employee commitment of Provincial Electricity Authority under study were evinced at the statistically significant level of .05. 2) The independent variables had direct influences on employee commitment of Provincial Electricity Authority.

The factors which influence the employee commitment are as follows; quality of work life in social relevance of work life, quality of work life in the total life space, mission culture and quality of work life in adequate and fair compensation. 3) Mission culture, Bureaucratic culture, Adaptability culture and Involvement culture that indirect influence on employee commitment of Provincial Electricity Authority in term of quality of work life in adequate and fair compensation, quality of work life in the total life space and quality of work life in social relevance of work life

**Keywords:** organizational culture, quality of working life, employee commitment

## บทนำ

ปัจจุบันสถานการณ์ต่างๆเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เป็นความท้าทายขององค์กรที่จะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ โครงสร้างค่าธรรมเนียมภาษี ความคาดหวัง ความต้องการจากลูกค้า ดังนั้นองค์กรต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถให้กับองค์กร สร้างนวัตกรรม และสร้างแรงจูงใจ พัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงาน เก็บรักษาพนักงานที่มีความสามารถ เพื่อทำให้เกิดความมั่นใจในการรองรับการเปลี่ยนแปลงในระยะยาว (Ulrich, 1997) ซึ่งพนักงานเป็นทรัพยากรที่สำคัญสำหรับทุกองค์กร ความสำเร็จขององค์กรสามารถเกิดได้จากการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การใช้ความรู้ความสามารถของพนักงานในการสร้างกำไรเพิ่มขึ้น สร้างคุณค่าเพิ่มให้กับผลิตภัณฑ์ขององค์กร นำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดี เนื่องจากองค์กรยังมีปัจจัยในองค์กรที่จับต้องไม่ได้ อาทิ เช่นวัฒนธรรมองค์กร พฤติกรรมผู้นำ กิจกรรมต่างๆ เกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นทุนที่แต่ละองค์กรไม่สามารถลอกเลียนแบบกันได้ อาจจะมี

สามารถขององค์กร (Barney, 1986) ซึ่งประเด็นที่จะศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือจะทำให้บุคลากรในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นทุนมนุษย์ที่สำคัญขององค์กรอย่างไร ซึ่งการที่บุคลากรมีความผูกพันต่อการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจะส่งผลทำให้บุคลากรมีความทุ่มเท เสียสละให้กับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ความผูกพันไม่ใช่เป็นความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรเท่านั้น แต่ยังเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องของบุคคลในองค์กรที่แสดงออกถึงความเอาใจใส่ต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นการเพิ่มความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจ เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรส่งผลทำให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสูงขึ้น บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีผลการปฏิบัติงานดีกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ (Steers, 1997)

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นองค์กรที่มีบุคลากรทั้งปฏิบัติงานด้านวิศวกรรม และสายงานด้านบริหาร ปฏิบัติงานทั้งในส่วนภูมิภาคและสำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานครเป็นจำนวนมาก เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่อองค์กรยอมรับในเป้าหมาย

และค่านิยมขององค์กร ซึ่งจะส่งผลทำให้บุคคลสนองตอบต่อองค์กร ซึ่งหากบุคลากรมีความผูกพันจะทำให้บุคลากรมีความพยายามในการทำงาน ตลอดจนแสดงพฤติกรรมที่ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ และเสียสละในการทำงานเพื่อให้งานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เมื่อบุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร และต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปและความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์กร ผู้วิจัยจึงให้ความสนใจในการศึกษาค้นคว้าเพื่อหารูปแบบโครงสร้างของปัจจัยที่จะมีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ถือได้ว่ามีความสำคัญต่อการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นอย่างยิ่งเนื่องจากความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกของบุคลากรที่มีความทุ่มเท และเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ขององค์กร ซึ่งการวิจัยครั้งนี้จะศึกษาถึงปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร

ประเด็นปัญหาที่น่าสนใจในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือความผูกพันของบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอยู่ในระดับใด และจากการที่วัฒนธรรมการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากร แต่ยังไม่มีความชัดเจนว่าวัฒนธรรมการทำงานแบบใด คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านใดที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ดังนั้นงานวิจัยนี้จะศึกษา

ว่าปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงานแบบใดที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค รวมทั้งศึกษาว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านใดที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงาน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
2. เพื่อหารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงาน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีต่อความผูกพันของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

การสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยวัฒนธรรมการทำงานและปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดและสร้างเครื่องมือในการวิจัย โดยทบทวนแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมทำงานโดยประยุกต์จากแนวคิดของนักวิชาการ เช่น Cameron & Quinn (1999),

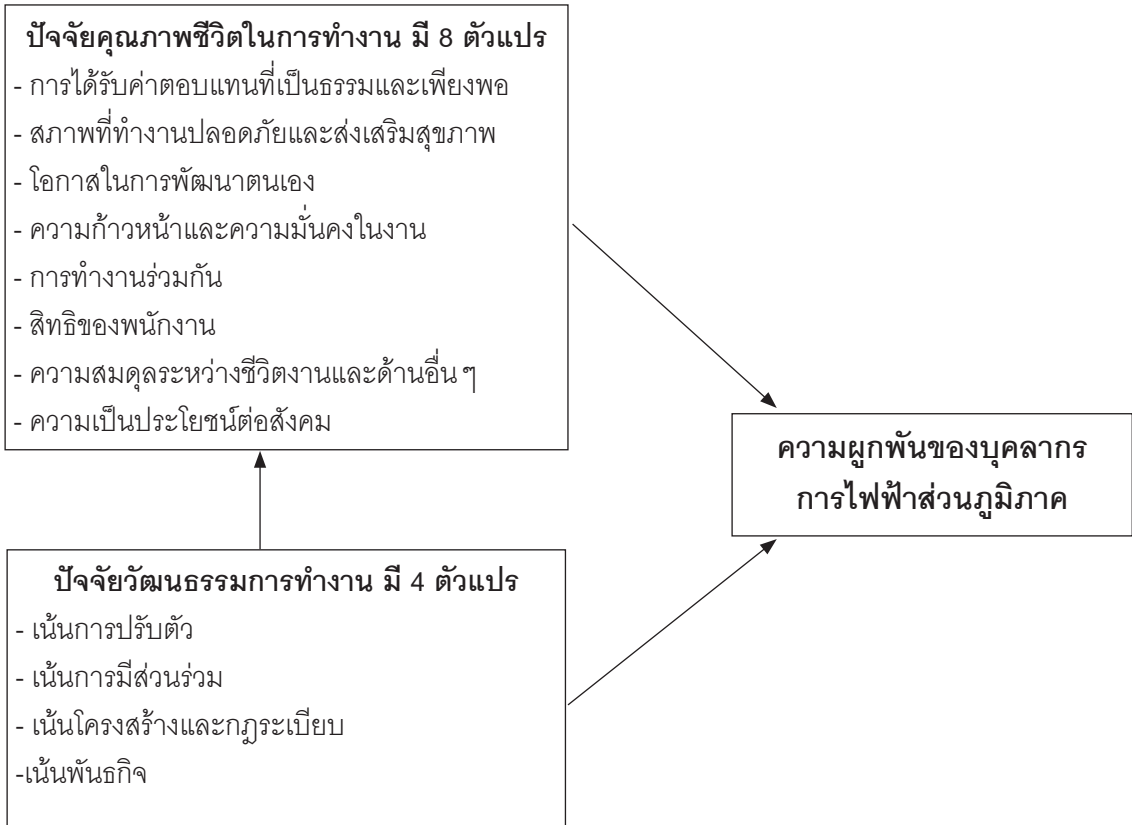
Schein (1999), Newstrom & Davis (2007), Daft (2008) และ Kinicki & Kreitner (2009) ซึ่งตัวแปร ปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงานประกอบไปด้วย ตัวแปร 4 ตัวแปร คือ 1) วัฒนธรรมการทำงาน เน้นการปรับตัว 2) วัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วม 3) วัฒนธรรมการทำงานเน้นโครงสร้าง และกฎระเบียบ 4) วัฒนธรรมการทำงานเน้นพันธกิจและพบว่าวัฒนธรรมการทำงานเป็นตัวแปรในการดึงดูดพนักงานใหม่และเก็บรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กร เป็นสิ่งที่ช่วยทำให้พนักงานเข้าใจในสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กร และผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักวิชาการ Walton (1975), Chalofsky (2003), Wyatt & Wah (2001), Stone (2008), Hoonakker, Marian & Carayon (2003) ซึ่งจากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบไปด้วย 8 ด้าน และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความผูกพันของบุคลากร ซึ่งหากองค์กรสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้อยู่ในระดับที่ดี ย่อมทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน พร้อมทั้งจะทำงานด้วยความทุ่มเทตั้งใจ และเกิดความคงอยู่ ผูกพันต่อองค์กรและจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันจากนักวิชาการ Allen & Meyer (1990), Steers & Porter (1991), Steer (1997) และ Taylor Nelson Sofres (2004) สรุปแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึงความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เป็นความรู้สึกของพนักงานที่ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร มี

ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เต็มใจที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์การ โดยแบ่งความผูกพันของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็น 3 ด้าน คือ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านพฤติกรรม และความผูกพันด้านสังคม

### กรอบแนวคิดของการวิจัย

ตัวแปรอิสระในการวิจัยนี้ ประกอบไปด้วย ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบไปด้วยตัวแปร 8 ตัวแปร ได้แก่ 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง 4) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการทำงานร่วมกัน 6) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิของพนักงาน 7) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและด้านอื่น ๆ 8) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงานประกอบไปด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) วัฒนธรรมการทำงานเน้นการปรับตัว 2) วัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วม 3) วัฒนธรรมการทำงานเน้นโครงสร้าง และกฎระเบียบ 4) วัฒนธรรมการทำงานเน้นพันธกิจ และตัวแปรตาม คือความผูกพันของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ได้กรอบแนวคิดดังรูปที่ 1

จากการสังเคราะห์วรรณกรรม สรุปได้ว่า



ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยวัฒนธรรมการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จึงนำไปสู่สมมติฐานการวิจัยดังนี้

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 ปัจจัยวัฒนธรรมการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 ปัจจัยวัฒนธรรมการทำงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคโดยส่งผ่านปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน

### ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยวัฒนธรรมการทำงานและปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมุ่งที่จะทำการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลของปัจจัยดังกล่าว และศึกษาผลของปัจจัยวัฒนธรรมการทำงานและปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังนั้นเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงมีระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบไปด้วย การออกแบบการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

### การออกแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยวัฒนธรรมการทำงานและปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคผู้วิจัยได้เลือกรูปแบบการวิจัยแบบไม่ทดลองซึ่งเป็นการศึกษาปรากฏที่เกิดขึ้นดังที่ปรากฏตามธรรมชาติที่เป็นจริง โดยมีได้มีความพยายามใด ๆ ที่จะบังคับค่าตัวแปรหนึ่ง ๆ เพื่อศึกษาผลกระทบตัวแปรนั้น ๆ ต่อตัวแปรตาม (Punyaratabandhu, 2014) และมีหน่วยการวิเคราะห์ระดับบุคคล โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรในองค์การที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบการวิจัยตัดขวาง (Cross-Sectional Studies) คือการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว ซึ่งจะใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคทุกสายงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานใหญ่ จำนวน 3,910 คน ขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคให้ได้มาซึ่งตัวแทนที่ดีของประชากรเพื่อใช้ทดสอบกรอบแนวคิดความสัมพันธ์ตามสมมติฐาน จะใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรของ Yamane (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้เกิดความผิดพลาดคลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5 จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 363 คน โดยการกำหนดจำนวนตัวอย่างแต่ละสายงานอย่างมีสัดส่วน และทำการสุ่มตัวอย่างให้ได้จำนวนตัวอย่างตามที่คำนวณได้

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือสำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามทฤษฎีกรอบแนวคิด และนิยามปฏิบัติการ ซึ่งแบ่งแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัว ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมการทำงาน ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ท หลังจากนั้นนำแบบสอบถามมาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลในเดือน เมษายน - สิงหาคม 2559

### เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยวัฒนธรรมการทำงานและปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อหาค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ 1) การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงาน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค 2) วิเคราะห์เส้นทาง โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแต่ละสมการ เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ซึ่งเป็นค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง และตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐาน

กับแบบจำลองเต็มรูป โดยวิธีของ Specht ศิริชัย กาญจนวาสี (Kanjanawasee, 2007) และทำการวิเคราะห์หาค่าอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของตัวแปรอิสระทุกตัวที่มีต่อตัวแปรตาม

### สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยวัฒนธรรมการทำงานและปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยข้อมูลมาจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ

54.1) มีอายุต่ำกว่า 34 ปี (ร้อยละ 43.9) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 65.8) และมีประสบการณ์ทำงานที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคไม่เกิน 5 ปี (ร้อยละ 29.8) ซึ่งผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลดังนี้

### สรุปผลการวิจัย

1. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงาน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค รายละเอียดดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงาน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ตัวแปร	COMI	QWLC	QWLW	QWLD	QWLG	QWLI	QWLO	QWLL	QWLF	CULA	CULI	CULB	CULS
COMI	1.000												
QWLC	.330**	1.000											
QWLW	.334**	.491**	1.000										
QWLD	.252**	.368**	.486**	1.000									
QWLG	.304**	.405**	.457**	.669**	1.000								
QWLI	.364**	.261**	.475**	.596**	.613**	1.000							
QWLO	.313**	.374**	.506**	.586**	.563**	.603**	1.000						
QWLL	.421**	.384**	.469**	.355**	.431**	.479**	.512**	1.000					
QWLF	.469**	.320**	.435**	.459**	.411**	.485**	.460**	.464**	1.000				
CULA	.230**	.359**	.349**	.416**	.410**	.378**	.436**	.307**	.299**	1.000			
CULI	.308**	.265**	.352**	.496**	.432**	.538**	.431**	.272**	.410**	.478**	1.000		
CULB	.363**	.296**	.446**	.440**	.401**	.482**	.420**	.404**	.421**	.254**	.455**	1.000	
CULS	.366**	.474**	.446**	.545**	.514**	.476**	.465**	.398**	.352**	.396**	.532**	.526**	1.000

\*\* = P < .05



จากตารางที่ 1 พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัว ได้แก่ 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้ รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (QWLC) 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพที่ ทำงานปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (QWLW) 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการ พัฒนาตนเอง (QWLD) 4) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (QWLG) 5) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการ ทำงานร่วมกัน(QWLI) 6) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิของพนักงาน (QWLO) 7) คุณภาพ ชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิต งานและด้านอื่น ๆ (QWLL) 8) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (QWLF) 9) วัฒนธรรมการทำงานเน้นการปรับตัว (CULA) 10) วัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วม (CULI) 11) วัฒนธรรมการทำงานเน้นโครงสร้าง และกฎระเบียบ (CULB) และ 12) วัฒนธรรม การทำงานเน้นพันธกิจ (CULS) มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับตัวแปร ตามคือความผูกพันของบุคลากรการไฟฟ้าส่วน ภูมิภาค(COMI)

2. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงานคุณภาพชีวิตใน การทำงาน กับความผูกพันของบุคลากรการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค

ผลทดสอบความสอดคล้องระหว่าง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐาน กับรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบเต็มรูปได้ ผลการทดสอบตามตารางที่ 2

การวิเคราะห์เส้นทางของรูปแบบ โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุหลังการปรับ ใหม่พบว่า สัมประสิทธิ์เส้นทางที่มีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพล ต่อความผูกพันของบุคลากรของการไฟฟ้าส่วน ภูมิภาคได้อย่างมีนัยสำคัญ เรียงลำดับความ สำคัญ ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม คุณภาพชีวิต ในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิต งานและด้านอื่น ๆ วัฒนธรรมการทำงานเน้น พันธกิจ และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการ ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และ ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบโครงสร้าง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ปรับใหม่กับข้อมูล เชิงประจักษ์ด้วยค่าสถิติ Q โดยวิธีของ Specht (Kanjawasee, 2007)

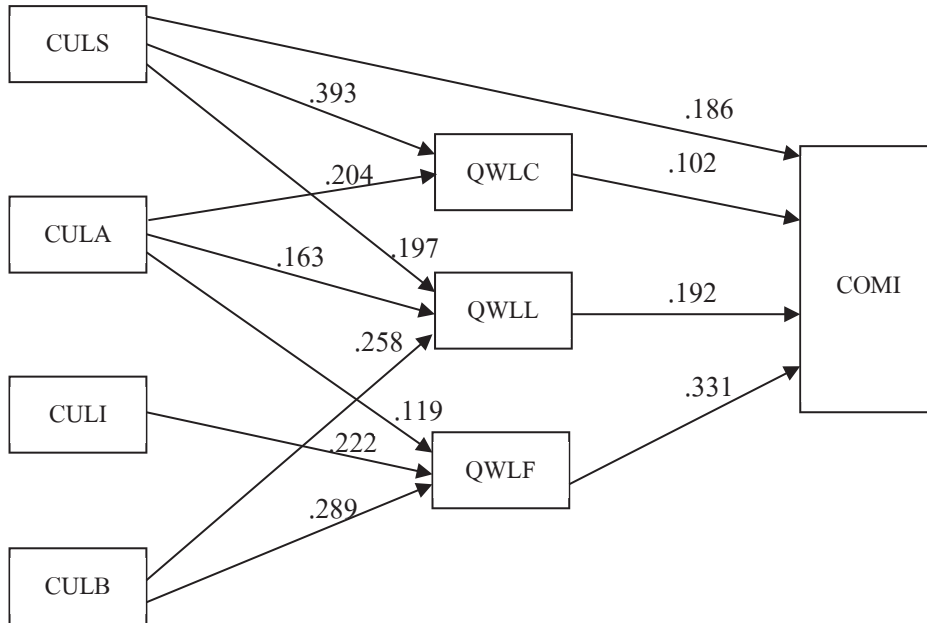
ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบ โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรของการ ไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่ปรับใหม่กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยสถิติทดสอบ W เทียบกับค่าไค-สแควร์ ได้ผล วิเคราะห์ตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ทดสอบความสอดคล้อง

$R^2_{FM}$	$R^2_{OM}$	Q	W
0.9672	0.9662	0.9704	10.5 22.36

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่าสถิติทดสอบ W (10.5) มีค่าน้อยกว่าค่าไค-สแควร์ (22.36) จึง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปได้ว่ารูปแบบความ สัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความ ผูกพันของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคตาม

สมมติฐานมีความสอดคล้องกับรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคแบบเต็มรูปแบบ



**ภาพที่ 1** รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคและค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางที่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากภาพที่ 1 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พบว่าวัฒนธรรมการทำงานทั้ง 4 ด้าน มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและด้านอื่น ๆ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ทั้งนี้วัฒนธรรมการทำงานทั้ง 4 ด้านไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง

ในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการทำงานร่วมกัน และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิของพนักงาน

3. อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงาน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีต่อความผูกพันของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

จากรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุสามารถวิเคราะห์แยกอิทธิพลตัวแปรอิสระ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคทั้งอิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) และอิทธิพลรวม (TE) รายละเอียดดังตารางที่ 3

**ตารางที่ 3** ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางของตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลทางตรงทางอ้อมต่อความผูกพันของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ตัวแปรอิสระ	อิทธิพล		
	DE	IE	TE
คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (QWLC)	.102	-	.102
คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและด้านอื่น ๆ (QWLL)	.192	-	.192
คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (QWLF)	.331	-	.331
วัฒนธรรมการทำงานเน้นพันธกิจ (CULS)	.186	.078	.264
วัฒนธรรมการทำงานเน้นการปรับตัว (CULA)	-	.092	.092
วัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วม (CULI)	-	.045	.045
วัฒนธรรมการทำงานเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ (CULB)	-	.145	.145

จากตารางที่ 3 พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลรวมต่อความผูกพันของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเรียงตามลำดับความสำคัญคือ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม วัฒนธรรมการทำงานเน้นพันธกิจ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและด้านอื่น ๆ วัฒนธรรมการทำงานเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ วัฒนธรรมการทำงานเน้นการปรับตัว และวัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วม โดยมีอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.331, 0.264, 0.192, 0.145, 0.102, 0.092 และ 0.045 ตามลำดับ

พิจารณาอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเรียงตามลำดับความสำคัญคือคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและด้านอื่น ๆ วัฒนธรรมการทำงานเน้นพันธกิจ และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ โดยมีอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.331, 0.192, 0.186 และ 0.102 ตามลำดับ

วัฒนธรรมการทำงานเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อ

สังคม และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุระหว่างชีวิตงานและด้านอื่น ๆ โดยมีอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.145 และวัฒนธรรมการทำงานเน้นการปรับตัวมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุระหว่างชีวิตงานและด้านอื่น ๆ และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอโดยมีอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.092 และวัฒนธรรมการทำงานเน้นพันธกิจมีอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุระหว่างชีวิตงานและด้านอื่น ๆ โดยมีอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.078 โดยที่วัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วมมีอิทธิพลต่ำที่สุดต่อความผูกพันของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยมีอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.045

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยวัฒนธรรมการทำงานและปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคผลการวิจัยพบ

ว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านความสมดุระหว่างชีวิตงานและด้านอื่น ๆ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าองค์การที่มีการกำหนดค่าตอบแทนที่ความเหมาะสมกับปริมาณงานที่บุคคลทำอยู่ ใกล้เคียงกับองค์การอื่น เพื่อให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตบุคลากรและครอบครัว และมีการออกแบบงานให้บุคลากรทำเป็นงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และบุคลากรมีความสมดุในวิถีชีวิตทั้งชีวิตการทำงานชีวิตครอบครัวย่อมส่งผลทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Chalofsky (2003) ที่ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเกิดได้จากรับการยอมรับรวมทั้งการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดความพึงพอใจซึ่งก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การได้

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 ปัจจัยวัฒนธรรมการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยวัฒนธรรมการทำงานด้านพันธกิจมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าบุคคลที่มีแนวทางการทำงานโดยที่กำหนดเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจนก่อนดำเนินการ มีการได้รับข่าวสารเกี่ยวกับพันธกิจแผนปฏิบัติของหน่วยงาน และเข้าใจเป้าหมายในการทำงานของตนเอง จะทำให้บุคคลนั้นมีความผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Cameron & Quinn (1999) และ Daft (2008) ที่ระบุไว้ว่า

วัฒนธรรมการทำงานที่ผู้บริหารทำหน้าที่กระตุ้น สื่อสารให้พนักงานเข้าใจพันธกิจขององค์กร โดยมีเป้าหมายให้พนักงานเข้าใจ รับรู้ พันธกิจขององค์กร เพื่อให้พนักงานกำหนดเป้าหมายในการทำงานของตนเองให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน ย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร ที่เกิดขึ้นได้จากความร่วมมือระหว่างพนักงาน ผ่านความสอดคล้องร่วมกัน ความไว้วางใจ เชื่อใจ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันของบุคลากร ซึ่ง McShane & Von Gilnow (2009) ระบุว่าวัฒนธรรมจะเป็นตัวแปรในการดึงดูดพนักงานใหม่และเก็บรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กร และวัฒนธรรมยังเป็นสิ่งที่เป็นช่วยทำให้พนักงานเข้าใจในสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กร

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 ปัจจัยวัฒนธรรมการทำงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยส่งผ่านปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานจากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยวัฒนธรรมการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและด้านอื่น ๆ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม เพื่อส่งผลต่อไปยังความผูกพันบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ซึ่งผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมการทำงานที่มีกฎระเบียบ กฎเกณฑ์ต่างๆ ที่ชัดเจน บุคลากรมีเป้าหมายในการอย่างชัดเจน ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของหน่วยงาน รูปแบบการทำงานร่วมกันดังกล่าวย่อมจะส่งผลทำให้บุคลากรเกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่ง

The WHOQOL Group (1995) ระบุว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับบริบททางสังคมวัฒนธรรมและค่านิยมในเวลานั้น ๆ และสัมพันธ์กับจุดมุ่งหมายความคาดหวังและมาตรฐานทางสังคมที่กำหนดขึ้น และจะส่งผลทำให้เกิดการยึดเหนี่ยวกันของกลุ่มบุคคล ซึ่ง Werther & David (1995) ระบุว่าปัจจัยทางด้านสิ่งแวดล้อมครอบคลุมทั้งสถานที่ทำงาน บรรยากาศการทำงาน และวัฒนธรรมการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพของการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งบรรยากาศการทำงาน วัฒนธรรมการทำงานจะทำให้บุคคลอยากร่วมงานกับองค์กรมีความปรารถนาที่จะทำงาน และตั้งใจที่จะทำงานในองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของ Lawal & Oguntuashe (2012) และ Beerli et al. (2013) ที่สรุปว่าองค์กรที่มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มีลักษณะการทำงานที่ยืดหยุ่นให้อิสระแก่พนักงานให้อำนาจและเป็นทางการน้อยเพื่อให้พนักงานเกิดการยอมรับ และยึดเหนี่ยววัฒนธรรมร่วมกันจะส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นประโยชน์สูงสุดต่อพนักงาน

### ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารขององค์กรควรสร้างวัฒนธรรมการทำงานโดยเน้นไปที่วัฒนธรรมการทำงานด้านพันธกิจ โดยทำการส่งเสริมให้พนักงานกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจน และองค์กรควรมีการแจ้งข่าวสารเกี่ยวกับพันธกิจแผนปฏิบัติ เพื่อให้บุคลากรกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้สอดคล้องกับ

เป้าหมายของหน่วยงานซึ่งแนวทางข้างต้นจะทำให้บุคคลนั้นมีความผูกพันต่อองค์กร

2. ผู้บริหารควรทบทวนนโยบายเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีความเหมาะสม โดยเน้นไปที่การกำหนดค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่บุคคลทำอยู่เพื่อให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตบุคลากรและครอบครัว เสริมสร้างให้บุคลากรกำหนดเวลาให้สมดุล ทั้งเวลาการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว พร้อมทั้งกำหนดงานที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม ทั้งนี้เพื่อที่จะสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้กับบุคลากรเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

## REFERENCES

- Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 12(63), 1-18.
- Barney, J.B. (1986). Organizational culture: can it be a source of sustained competitive advantage? *Academy of Management Review*. 11(3), 656-665.
- Beerli, I., Dayan, R., Vigoda-Gadot, E. & Werner, S. (2013). Advancing ethics in public organizations: the impact of an ethics program on employees perceptions and behaviors in a regional council. *Journal of Business Ethics*, 112(1), 59-78.
- Cameron, K.S. & Quinn, R.E. (1999). *Diagnosing and changing organizational culture: based on the competing values framework*. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Chalofsky, N. (2003). Meaningful work : This part 1 in a three-part series focuses on the classic Theories and new studies on why people need meaningful work and the implications for organizations. *T & D*, 57(12), 270-285.
- Daft, R.L. (2008). *The Leadership Experience*. 4<sup>th</sup> ed. Mason, O.H.: Thomson/South-Western.
- Hoonakker, P., Marian, A. & Carayon, P. (2003). *The relation between job characteristics and quality of working life : the role of task identity to explain gender and job type differences*. Proceedings of the Human Factors and Ergonomics Society 48<sup>th</sup> Annual Meeting, New Orleans, Louisiana, 20, 1571-1575.
- Kanjanawasee, S. (2007). *Multilevel analysis*. 4<sup>th</sup> ed. Bangkok: Chulalongkorn University Printing House. (in Thai)
- Kinicki, A. & Kreitner, R. (2009). *Organizational behavior: key concepts, skills & best practices*. 4<sup>th</sup> ed. Boston: McGraw-Hill Irwin.

- Lawal, O. & Oguntuashe, K. (2012). Impacts of organizational leadership and culture on organizational trust: Role of job cadre. *IFEPsychologia*, 20(1), 394-402.
- McShane, S.L. & Von Gilnow, M.A. (2009). **Organizational behavior**. 2<sup>nd</sup> ed. NY: McGraw-Hill.
- Newstrom, W.J. & Davis, K. (2007). **Organizational behavior: human behavior at work**. 12<sup>th</sup> ed. Boston: McGraw-Hill Irwin.
- Schein, E. H. (1999). **The corporate culture survival guide**. San Francisco: Jossey-Bass.
- Punyaratabandhu, S. (2014). **Research methodology for public administration**. 14<sup>th</sup> ed. Bangkok: SemaDharma. (in Thai)
- Steers, R.M. (1997). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*. 22, 46-56.
- Steers, R.M. & Porter, L.W. (1991). **Motivation and work behavior**. New York : McGraw-Hill.
- Stone, R. J. (2008). **Managing human resources**. 2<sup>nd</sup> ed. New York : Free Press.
- Taylor Nelson Sofres. (2004). **Employees**. Retrieved April 2, 2013, from <http://bcaudito.com/PUBS/2002-03/Replort1/sec.html>
- The WHOQOL Group. (1995). The world health organization quality of life assessment (WHOQOL): position paper from the world health organization. *Social Science and Medicine*, 41(10), 1403-1409.
- Ulrich, D. (1997). **Human resource champions: the next agenda for adding value and delivering results**. Boston: Harvard Business School Press.
- Walton, L. (1975). **Criteria for quality of working life the quality of working life**. NY: The Free Press.
- Werther, W.B. Jr. & David, K.A. (1995). **Human resources and personnel management**. 5<sup>th</sup> ed. New York : McGraw-Hill.
- Wyatt, T.A. & Wah, C.Y. (2001). Perceptions of QWL: a study of Singaporean employees development. *Research and Practice in Human Resource Management*, 9(2), p.59-62.
- Yamane, T. (1967). **Statistics, An Introductory Analysis**. 2<sup>nd</sup> Ed. NY: Harper and Row.