

ผลกระทบของ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การส่งผลต่อประสิทธิผล
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม
Impact Quality of Work Life and Organizational Commitment Affect
Performance Effectiveness of Personnel in Property
Management Office, the Court of Justice Office

ชยานุช สินมะลิ
สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Chayanuch Sinmali
E-mail: 6314154010@rumail.ru.ac.th
Faculty of Business Administration Program in Accounting
Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาผลกระทบของ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม จำนวน 84 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้สถิติการทดสอบแบบ t-test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 36 - 45 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นข้าราชการ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 30,000 บาท และมีประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านปฏิสัมพันธ์ทางสังคมการทำงาน ($\bar{X} = 4.16$) ความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$) และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.13$)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรในสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน ทำให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2) คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านปฏิสัมพันธ์ทางสังคมการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม รวมถึง ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Abstract

The purpose of this study is to examine impact, quality of work life and organizational commitment affect performance effectiveness of personnel in Property Management Office, the Court of Justice Office, factors include demographic factors, quality of work life, organizational commitment. The 84 samples were drawn from personnel in property management office, the Court of Justice Office. Data were analyzed by using the frequency, percentage, mean, and standard deviation and collected data from questionnaires with T-Test, F-Test (One way ANOVA), and Multiple Regression Analysis.

The study indicated that the most personnel in property management office, the Court of Justice Office of the respondents were female, aged 36-45 years, single, received bachelor's degree, civil service type, received monthly income of income is 15,001 - 30,000 baht, worked experience 5-10 years. Quality of work life were at high level ($\bar{X} = 4.03$). When each aspect, it was found that the aspect has the highest mean were social integration ($\bar{X} = 4.16$). Organizational commitment was at highest level ($\bar{X} = 4.21$). Performance effectiveness of personnel in Property Management Office, the Court of Justice Office was rated at a high level ($\bar{X} = 4.12$). When each aspect, it was found that the aspect has the highest mean was achieve the goal ($\bar{X} = 4.13$).

The results of hypothesis test show that (1) the personnel in property management office, the Court of Justice Office with different age, status, income and work experience had different overall performance effectiveness at statistic significance of 0.05 level. (2) Quality of work life; social integration, growth and security, adequate and fair compensation, include organizational commitment had effect the performance effectiveness of personnel in Property Management Office, the Court of Justice Office at statistic significance of 0.05 level.

Keyword: Performance Effectiveness

บทนำ

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วสืบเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป จึงส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหารโครงสร้างองค์กรเพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ในปัจจุบันการบริหารองค์กรในปัจจุบันให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งและท้าทายความสามารถของผู้บริหารเพราะมีปัจจัยหลายอย่างที่มีอิทธิพลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร นอกจากนี้แล้วการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรด้วยโดยจะเห็นว่าองค์กรต้องการทรัพยากรมนุษย์ที่ปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มศักยภาพ ขณะเดียวกันบุคลากรก็ต้องการปฏิบัติงานตามกระบวนการที่ถูกต้องตามภารกิจและเป้าหมายขององค์กรพร้อมทั้งได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการที่ยุติธรรมและสร้างความพึงพอใจเมื่อองค์กรและบุคลากรต่างต้องพึ่งพาซึ่งกันและกัน ผู้บริหารต้องมีแนวทางในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรโดยมุ่งให้ความสำคัญในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับบุคลากรเพื่อให้้องค์กรประสบผลสำเร็จ (เทียนศรี บางม่วงงาม, 2562) การทรัพยากรมนุษย์ ถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญจากหลายปัจจัย เพราะเป็นปัจจัยที่มีส่วนให้เกิดการผลักดันการดำเนินงานขององค์กรให้มีประสิทธิผล อีกทั้งเป็นกำลังที่สำคัญในการนำองค์กรให้ขับเคลื่อนไปข้างหน้า สู่อุปสรรคความสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนด ดังนั้นทรัพยากรมนุษย์ จึงเปรียบเสมือนขุมทรัพย์ซึ่งมีความหาศาลที่องค์กรจะต้องให้ความสำคัญและต้องตระหนักถึงการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพ (สุภาภรณ์ วงศ์กรเขาวลิต, 2560)

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเป็นการประสานกันระหว่างความพึงพอใจ ในการทำงานของพนักงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิผลในองค์กร เมื่อพนักงานได้รับการเอาใจใส่ในเรื่องนี้แล้วพนักงานก็จะรู้สึกได้รับการสนับสนุนทั้งสภาพความเป็นอยู่และจิตใจ เช่น มีผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีความสัมพันธ์ในองค์กรที่ดี แต่ในขณะเดียวกันถ้าองค์กรนั้น ๆ ไม่สามารถตอบสนองความคาดหวังของพนักงานในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดีขึ้นกับพนักงานได้ จะทำให้พนักงานยึดมั่นกับองค์กรนั้น ๆ น้อยลง การปรับปรุงพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาองค์กรอันจะส่งผลต่อพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรให้ทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพของพนักงานและองค์กร (เอกลักษณ์ ชุมภูชัย, 2561) นอกจากนั้นความผูกพันต่อองค์กรสามารถส่งผลในแง่ประโยชน์ต่อองค์กรที่บุคลากรจะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรยิ่งขึ้น ความจงรักภักดี ความภาคภูมิใจ และเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท ยอมรับวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายขององค์กรเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร ซึ่งก่อให้เกิดความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กรและเป็นความตั้งใจที่ทำงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย (ณัฐพรรณ ชาญธัญกรรม, 2560)

สำนักงานศาลยุติธรรมเป็นส่วนราชการที่เป็นหน่วยงานอิสระ มีฐานะเป็นนิติบุคคล โดยมีเลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรมเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการศาลยุติธรรม ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการของศาลยุติธรรม งานส่งเสริมงานตุลาการ และงานวิชาการ เพื่อสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้แก่ศาลยุติธรรม อาทิ การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี การบริหารการเงิน การพัสดุ การวางแผนเกี่ยวกับบุคลากร รวมทั้งเสริมสร้างให้การพิจารณาพิพากษาคดีเป็นไปโดยสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งช่วยงานค้นคว้าทางวิชาการแก่ผู้พิพากษา รวมตลอดทั้งการประสานงานกับส่วนราชการต่าง ๆ และเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ฝ่ายบริหารจึงต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

ดังนั้นจากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยในฐานะข้าราชการศาลยุติธรรมได้เห็นถึงความสำคัญของ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม ซึ่งจะศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบ ของคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนัก บริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยใช้เป็นข้อมูลประกอบในการเสริมสร้างและ ปรับปรุงประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรมให้ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผล ต่อคุณภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด หน่วยงานในสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรมให้มากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม จำแนกตามปัจจัยบุคคล
3. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม

ขอบเขตงานวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาผลกระทบของ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม มีขอบเขตการวิจัย โดยผู้วิจัย ได้ทำการกำหนดขอบเขตการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรในสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม ที่ปฏิบัติงาน จริงในปี 2566 จำนวนทั้งสิ้น 107 คน ใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับ ความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 84 คน
2. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องผลกระทบของ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความ ผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม โดยทางผู้วิจัย จะทำการศึกษาถึงตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันทำให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักบริหาร ทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักบริหาร ทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม

สมมติฐานที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักบริหาร ทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม

2. ทำให้ทราบถึงประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร

3. นำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานให้แก่สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม ในการปรับปรุง
บริหารงานบุคลากร ตลอดจนการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ช่วยส่งเสริมประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้
ดีขึ้น

แนวคิดและทฤษฎี

1.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

Peterson and Plowman (1953) ให้แนวคิดด้านองค์ประกอบในการวัดประสิทธิผลการปฏิบัติงาน จำแนก
ออกเป็น 4 องค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ (1) คุณภาพของงาน (Quality) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานและผู้ใช้ได้
ประโยชน์อย่างคุ้มค่า และได้รับความพึงพอใจทั้งสองฝ่าย โดยผลงานถูกต้องและเป็นไปตามมาตรฐาน มีความรวดเร็ว
ก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร (2) ปริมาณของงาน (Quantity) ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้ตามมาตรฐานที่องค์กร
คาดหวังไว้ โดยที่มาตรฐานนั้นจะต้องอยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้ มีความเหมาะสมและสามารถทำได้จริง (3)
เวลา (Time) เป็นสิ่งสำคัญและเป็นหน้าที่ที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องวางแผนและบริหารเวลาให้ดีด้วยตนเอง โดยการใช้
เทคนิคหรือวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติได้อย่างสะดวก รวดเร็วภายในระยะเวลาที่กำหนดเหมาะสม (4)
ค่าใช้จ่าย (Cost) ทุกองค์การคาดหวังเป็นพื้นฐานเดียวกันว่า ต้นทุนการดำเนินงานหรือการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ควร
น้อยที่สุดและคุ้มค่าที่สุด ในขณะที่เดียวกันกับการที่องค์กรได้ผลกำไรมากที่สุด แต่ในทางปฏิบัติองค์กรต้องคำนึงถึง
ความเป็นไปได้ ดังนั้นเพื่อให้มีประสิทธิผลในการดำเนินงานสูงสุด องค์กรจึงจำเป็นต้องหาจุดที่เหมาะสมที่สุด และอยู่
บนพื้นฐานของความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (Optimum) ซึ่งประสิทธิผลในแง่ของค่าใช้จ่าย คือ การใช้ทรัพยากรของ
องค์กร การใช้แรงงาน เงิน วัสดุวัตถุดิบต่าง ๆ และเทคโนโลยีต่าง ๆ ได้อย่างคุ้มค่าเกิดประโยชน์มากที่สุด และเกิด
การสูญเสียน้อยที่สุด

2.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

Huse and Cummings (1985) ได้ศึกษาลักษณะคุณภาพและชีวิตของการทำงานและแบ่งองค์ประกอบ
ออกเป็น 8 ข้อ คือ (1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) คือ ค่าจ้างที่
ได้รับจากการทำงานเพียงพอและมีความยุติธรรมต่อการดำเนินชีวิตในสังคมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของ
ตนเองกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน (2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and
Healthy Environment) คือ ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและอยู่ในสิ่งแวดล้อมของการ
ทำงานที่ส่งต่อสุขภาพร่างกาย ควรที่จะกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่เน้นการ
ส่งเสริมสุขภาพ รวมไปถึงการควบคุมตนเองและความรู้สึกที่ท้าทายกับงานที่ตนเองทำ (3) การพัฒนาความสามารถ
ของบุคคล (Development of Human Capacities) คือ ผู้บริหารควรจะให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ประโยชน์และ
การพัฒนาทักษะความรู้ของตนเอง ที่มีผลต่อการได้มีส่วนร่วมในความรู้ว่าตนเองมีคุณค่า และมีความรู้สึกท้าทายที่เกิด
จากการทำงานของตน (4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) คือ ควรให้ความสำคัญงานที่
ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลต่อการดำรงไว้และความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ความรู้และทักษะใหม่ๆ
สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในอนาคตได้ การให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงาน ในการพัฒนาทักษะความสามารถในงานของ
ตน (5) บูรณาการทางสังคม (Social Integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญและเห็นว่า
ตนเองมีคุณค่า มีผลทำให้บุคคลนั้นมีความเป็นอิสระ ความรู้สึกที่ชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญต่อตนเอง ถ้าเปิดเผย

ตนเองกับผู้อื่นทำให้มีความรู้สึกว่าจะไม่มีการแข่งขันกันในองค์กร และมีความรู้สึกว่าจะองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีกว่าเดิม (6) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionals) คือ ผู้ปฏิบัติงานมีแนวทางและการปกป้องแนวทางการทำงานของตนเองอย่างไร คำตอบที่ได้จากคำถามจะแตกต่างกันอาจขึ้นอยู่กับลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ว่าให้ความเคารพต้องปัจจัยบุคคลมากหรือน้อยเพียงใด ทนต่อความแตกแยกได้มากเพียงใด และยึดมั่นต่อการได้รับรางวัลที่ยุติธรรมมากหรือน้อยเพียงใด (7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Total Life Space) คือ งานของบุคคลใดบุคคลหนึ่งควรที่จะได้มีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น ซึ่งเกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลาในด้านความต้องการด้านอาชีพ การเดินทาง ควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ของบุคคลในครอบครัว ตลอดทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบของแต่ละบุคคล และ (8) การปฏิบัติงานในสังคม (Social Relevance) คือ กิจกรรมของหน่วยงานที่มีลักษณะที่ไปในทางการรับผิดชอบต่อสังคมซึ่งจะทำให้เกิดคุณค่าความสำคัญของงาน และอาชีพในกลุ่มของผู้ปฏิบัติงาน

3.แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันขององค์กร

Porter (1981) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กร และแสดงออกมาในลักษณะของความต้องการคงอยู่ที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร มีความเต็มใจและภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานให้กับองค์กร อีกทั้งมีความเชื่อมั่น และยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยม หรือวัฒนธรรมขององค์กร

Steers and Porter (1983) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์อย่างแรงกล้าในการเป็นสมาชิก และการมีส่วนร่วม (Involvement) ในองค์กรอย่างน้อย 3 ประการ คือประการที่หนึ่งเป็นความผูกพันอย่างแน่นแฟ้นที่มีต่อองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่ และประการที่สองเป็นความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร และประการสุดท้ายมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อทำประโยชน์ ให้กับองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

หากเทียบกับความพึงพอใจในงานอาจกล่าวได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้คาดเดาอัตราการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่า ซึ่งมีประเด็นสำคัญดังนี้ (1) ความผูกพันต่อองค์กรสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลตอบสนองต่อองค์กรส่วนรวมได้เนื่องจากเป็นแนวคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน และจะสามารถเกิดขึ้นได้ต้องใช้เวลาในการสร้างความรู้สึกที่ดีกับองค์กร ในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนผลเพียงแค่การตอบสนองของบุคคลต่องานเท่านั้น (2) ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกที่ถูกพัฒนาขึ้นอย่างช้าๆ แต่มีความมั่นคง จึงค่อนข้างมีเสถียรภาพ และสะท้อนถึงความต้องการคงอยู่กับองค์กรได้มากกว่าความพึงพอใจในงาน และ (3) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดที่ดี แสดงให้เห็นถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร (Steers & Porter, 1983)

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน Steers (1977) กล่าวว่าปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ คือ (1) ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Person Characteristics) ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการทำงานในองค์กร และตำแหน่งหน้าที่ (2) ลักษณะของงาน (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โอกาสในการปฏิสังสรรค์กับผู้อื่น ความมีอิสระในการทำงาน ความก้าวหน้าในงาน และผลตอบกลับของงาน (3) ประสบการณ์จากการทำงานในองค์กรนั้น (Work Experiences) หมายถึง สภาพของการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ ได้แก่ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความเชื่อถือ และความพึงพอใจขององค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การออกแบบการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำ หรือควบคุมตัวแปรใดๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม แบบวิจัยตัดขวาง (Cross Sectional Studies) คือเป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในสำนักบริหารทรัพยากร สำนักงานศาลยุติธรรม จำนวนทั้งสิ้น 107 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 84 คน หลังจากกำหนดกลุ่มตัวอย่างแล้ว เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างกระจายครอบคลุมทั่วประเทศ ผู้ศึกษาจึงเลือกใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยการแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นชั้นภูมิตามประเภทบุคลากร

3. เครื่องมือใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถามนั้นเป็นเครื่องมือหลักที่นำมาเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทางผู้วิจัยก็ได้มีการศึกษาหาความรู้ ค้นคว้าทบทวนวรรณกรรม แนวคิดและทฤษฎีต่างๆ เอกสารทางวิชาการ รวมไปถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อที่จะนำความรู้ที่ได้มานั้นไปกำหนดกรอบแนวความคิดของงานวิจัยที่ผู้วิจัยศึกษา ซึ่งแสดงให้เห็นตัวแปรที่เกี่ยวข้อง โดยตัวแปรที่ได้มานั้นจะช่วยพัฒนาการสร้างแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด โดยแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวข้องกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รับราชการประเภทรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน มีคำถามทั้งหมด 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และปฏิสัมพันธ์ทางสังคมการทำงาน มีคำถามทั้งหมด 12 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร มีคำถามทั้งหมด 7 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักบริหารทรัพยากร สำนักงานศาลยุติธรรม เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีทั้งหมด 2 ด้าน ประกอบด้วยด้านคุณภาพของงานและด้านการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย มีคำถามทั้งหมด 6 ข้อ

4. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ได้มีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้มีการนำแบบสอบถามมาใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สามารถสรุปเป็นขั้นตอนได้ดังนี้

1. การศึกษาค้นคว้าข้อมูล แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
2. นิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรตาม ทำขึ้นเพื่อให้ความหมายของตัวแปรต่างๆ
3. นำนิยามศัพท์เฉพาะที่ได้มาสร้างเป็นข้อคำถามที่มีความครอบคลุม และสัมพันธ์กับนิยามศัพท์ของตัวแปร

4. จัดทำร่างแบบสอบถาม

5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาว่าแบบสอบถามมีการใช้ภาษาและลักษณะของข้อความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่จะดำเนินการวิจัย

5. การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

1. ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความน่าเชื่อถือ ก่อนนำแบบสอบถามไปดำเนินการวิจัยใช้งานจริง โดยนำร่างแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจสอบคำถาม การใช้ภาษาในแบบสอบถาม เพื่อความครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการศึกษา โดยใช้วิธีการวัดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตามตารางตรวจสอบคุณภาพความครอบคลุมด้านเนื้อหาการวิจัย รวมไปถึงใช้ภาษาที่ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ ซึ่งผู้วิจัยจะนำคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ก่อนนำไปใช้งานจริง

2. ผู้วิจัยได้มีการจัดทำแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทางผู้วิจัยใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อทำการตรวจสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) (Cronbach, 1974) คุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวม 0.849 แสดงเป็นรายด้าน ดังนี้ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสม 0.849 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 0.767 และด้านปฏิสัมพันธ์ทางสังคมการทำงาน 0.813 ความผูกพันต่อองค์กร 0.827 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภาพรวม 0.765 แสดงเป็นรายด้าน ดังนี้ ด้านคุณภาพของงาน 0.714 และด้านการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย 0.750

3. เมื่อผู้วิจัยนำข้อบกพร่องมาปรับปรุง แก้ไข โดยขอคำปรึกษาและผ่านความคิดเห็นและความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง จนได้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ จึงนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ไปสอบถามกลุ่มตัวอย่างตามที่ได้กำหนดไว้ในงานวิจัย

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการแก้ไขและผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษามาดำเนินการจัดทำแบบสอบถามออนไลน์ เพื่อทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด จำนวน 84 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรในสำนักบริหารทรัพยากร สำนักงานศาลยุติธรรม ที่ปฏิบัติงานจริงในปี 2566 โดยการสุ่มอย่างง่าย (Stratified sampling) ใช้วิธีการจับสลากโดยทำรายชื่อของบุคลากรทั้งหมด โดยมีเลขกำกับหน่วยรายชื่อทั้งหมด หลังจากนั้นส่งแบบสอบถามให้บุคลากรที่ถูกสุ่มได้ในแต่ละกลุ่มงาน ซึ่งหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลครบจำนวน 84 ชุดแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป ผู้วิจัยทำการนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์คำนวณผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ SPSS

7. เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาทำการประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รัชชากรประเภท รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม จำแนกตามเพศ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติทดสอบ t-test

2.2 เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม จำแนกตามอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รับราชการประเภท รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบ รายคู่ โดยใช้วิธีของ Least-Significant Different (LSD)

2.3 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่องผลกระทบของ คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 36 – 45 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี รับราชการประเภทข้าราชการ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 30,000 บาท และมีประสบการณ์การทำงาน 5 – 10 ปี

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม โดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านปฏิสัมพันธ์ทางสังคมการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม โดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และด้านคุณภาพของงาน

ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รับราชการประเภท รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ บุคลากรในสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และรับราชการประเภท ต่างกัน ทำให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน และบุคลากรในสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม ที่มีอายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานบริหาร ทรัพยากรสิน สำนักงานศาลยุติธรรม สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านปฏิสัมพันธ์ทางสังคม การทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีผลต่อประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานบริหารทรัพยากรสิน สำนักงานศาลยุติธรรม โดยภาพรวมและทุกด้าน

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานบริหาร ทรัพยากรสิน สำนักงานศาลยุติธรรม สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ ความผูกพันต่อองค์กร มีผลต่อประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานบริหารทรัพยากรสิน สำนักงานศาลยุติธรรม โดยภาพรวมและเป็นรายด้าน

บทสรุปและอภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานบริหารทรัพยากรสิน สำนักงานศาล ยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ ด้านคุณภาพของ งาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีการปฏิบัติงานที่หลากหลายและมีจำนวนมาก จึงทำให้บุคลากรมีความคิดเห็นว่า คุณภาพของงานที่ปฏิบัติไม่สามารถเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านการทำงานให้ บรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิโรจน์ สุวรรณประไพ (2565) ได้ศึกษาทัศนคติที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในหน่วยงานเทศบาลเมืองกระบี่ ผลการศึกษาพบว่า ด้านบรรลุเป้าหมาย ความสำเร็จ มีระดับความคิดเห็นอยู่ระดับมากที่สุด

2. ผลการศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานบริหารทรัพยากรสิน สำนักงานศาลยุติธรรม จำแนกตามปัจจัยบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รักราชการประเภท รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ ประสบการณ์การทำงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 บุคลากรในสำนักงานบริหารทรัพยากรสิน สำนักงานศาลยุติธรรม ที่มีเพศ ระดับการศึกษาและรักราชการประเภท ต่างกัน ทำให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยภาพรวมไม่ต่างกัน แสดงว่าเพศ ระดับการศึกษาและรักร าชการประเภทไม่มาผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้น ไม่ว่าจะเพศชายหรือหญิง มีประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงานโดยภาพรวมที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ์ วงศ์กรเขาวลิต (2560) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของจิตอาสาในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร กรณีศึกษา มูลนิธิแสงธรรมส่องหล้า กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อทางปฏิบัติงานของจิตอาสามูลนิธิแสงธรรมส่องหล้าใน ภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มารวย วิชาญยุทธนากุล (2560) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว โดยพบว่า เพศที่ แตกต่างกัน ทำให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัย ของรัชณีย์ ยี่ไถ่หุ่น (2564) ได้ศึกษาอิทธิพลของรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ที่มีระดับการศึกษาและประเภทบุคลากรต่างกัน มี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานบริหารทรัพยากรสินไม่แตกต่างกันตามลำดับ

2.2 บุคลากรในสำนักงานบริหารทรัพยากรสิน สำนักงานศาลยุติธรรมที่มีอายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและ ประสบการณ์การทำงานต่างกัน ทำให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรต่างกัน แสดงว่าอายุ สถานภาพ รายได้ เฉลี่ยต่อเดือนและประสบการณ์การทำงานมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ สุภาภรณ์ วงศ์กรเขาวลิต (2560) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของจิตอาสาในองค์กรไม่ แสวงหาผลกำไร กรณีศึกษามูลนิธิแสงธรรมส่องหล้า กรุงเทพมหานครโดยพบว่า อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาใน

การปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของมูลนิธิแสงธรรมสองหล้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับวิจัยของ สถาพร เพ็ชรชนะ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีของบริษัทตรวจสอบบัญชีที่ได้รับความเห็นชอบจากสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ผลการศึกษาพบว่า สถานภาพที่ต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีของบริษัท ตรวจสอบบัญชีที่ได้รับความเห็นชอบจาก ก.ล.ต. โดยรวมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิโรจน์ สุวรรณประไพ (2565) ได้ศึกษา ทักษะคิดที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ ในหน่วยงานเทศบาลเมืองกระบี่ พบว่าบุคลากรภาครัฐที่มีรายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในหน่วยงานเทศบาลเมืองกระบี่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักบริหาร ทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านปฏิสัมพันธ์ทางสังคมการทำงาน มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม ให้ความสำคัญต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้าน ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมการทำงาน อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่เพียงพอมีความเป็นธรรม ตามกฎหมาย งานที่ทำมีโอกาสได้รับการฝึกฝนและการพัฒนาตำแหน่งที่สูงขึ้นในหน้าที่การงาน และหัวหน้างานให้ความ ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาอย่างจริงจังเมื่อมีปัญหา และมีความสุขที่ได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ศตวรรษ คงทอง (2563) ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี โดยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็น ธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์ ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับวิจัยของ มารวย วิชาญ ยุทธนากุล (2560) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว ผล การศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านปฏิสัมพันธ์ทางสังคมการ ทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักบริหาร ทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม สามารถสรุปได้ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กร มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงาน ศาลยุติธรรม ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรในสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม ให้ความสำคัญต่อความ ผูกพันต่อองค์กร ในระดับมากที่สุด มีความเห็นว่าความพยายามทำงานอย่างเต็มศักยภาพเพื่อให้องค์กร ประสบ ความสำเร็จ เต็มใจปฏิบัติงานทุกอย่างเพื่อสร้างชื่อเสียงให้กับองค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถเพื่อช่วยให้ องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑนา บิณฑวิหค (2564) ได้ทำการศึกษาปัจจัย ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาธนาคารกสิกรไทย จังหวัดพิจิตร โดยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับวิจัย กัญญภัทร นันทกิจทวี (2564) ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อ

องค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์การและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัย เพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อการปรับปรุงและวางแผนการบริหารงานให้บุคลากรในโรงพยาบาลมีคุณภาพชีวิตที่สูงขึ้น ดังต่อไปนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษาและรับราชการประเภท จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรในสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรมที่มีเพศ ระดับการศึกษาและรับราชการประเภทต่างกัน ทำให้ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรมโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ดังนั้นองค์กรจึงไม่ควรเน้นประเด็นความสนใจเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยด้านเพศ ระดับการศึกษาและรับราชการประเภท เพราะอาจเนื่องด้วยปัจจุบันบทบาทของเพศชายและเพศหญิงในสังคมไทยเปลี่ยนไป ค่านิยมเกี่ยวกับเพศและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานก็เปลี่ยนไป อาจจะมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่เหมือนกัน และบุคลากรในสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรมจบการศึกษาระดับปริญญาตรีจึงส่งผลให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานไม่ต่างกันไม่ควรเน้นประเด็นด้านระดับการศึกษา เนื่องจากงานที่บุคลากรทุกระดับการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้ และบุคลากรในสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรมรับราชการประเภทข้าราชการ จึงส่งผลให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ต่างกันและไม่ควรเน้นเรื่องปัจจัยรับราชการประเภท เพราะบุคลากรที่รับราชการทุกประเภทสามารถปฏิบัติงานได้เหมือนกัน

2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน ของบุคลากรในสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรมที่มีอายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน ทำให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรมโดยภาพรวมต่างกัน ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญอย่างยิ่งเกี่ยวกับปัจจัยด้านอายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงานของบุคลากร อาจเป็นเพราะประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคลากรทุกสถานภาพ ให้ความสำคัญกับบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อย ควรมีการปรับฐานเงินค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับงานที่บุคลากรทำอยู่ในองค์กร และควรให้ความสำคัญกับบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย ควรมีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสบการณ์การทำงานให้กับบุคลากรในองค์กร

คุณภาพชีวิตการทำงาน

1. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญเป็นอย่างมากในสวัสดิการ ค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายต่าง ๆ และเป็นธรรมตามกฎหมายให้กับบุคลากรในองค์กร

2. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญเป็นอย่างมากในการให้บุคลากรได้รับการฝึกฝนและพัฒนา

ในเส้นทางการเติบโตที่ชัดเจนเพื่อตำแหน่งที่สูงขึ้นในหน้าที่การงาน เพื่อให้บุคลากรรู้สึกมีความมั่นคงในตำแหน่ง และการได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งอย่างเหมาะสมตามผลงาน

3. ด้านปฏิสัมพันธ์ทางสังคมการทำงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้าน ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญด้านปฏิสัมพันธ์ทางสังคมการทำงาน ทำให้บุคลากร มีความสุขที่ได้อยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงาน มีหัวหน้างานช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาอย่างจริงใจเมื่อมีปัญหา มีเพื่อนร่วมงาน ให้เกียรติและเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของกันและกัน ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีในการ ปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญให้บุคลากร รู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าเป็นบุคลากรขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถ เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีความสุขและพึงพอใจที่ได้ทำงานกับองค์กร โดยไม่คิดที่จะลาออก พุดถึงองค์กรในทางที่ดี ยอมรับและยินดีปฏิบัติตามนโยบายและเป้าหมายขององค์กร เต็มที่จะปฏิบัติงานทุก อย่างเพื่อสร้างชื่อเสียงให้กับองค์กรอย่างเต็มศักยภาพเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติของบุคคล มิใช่เป็นสิ่งที่ถาวร และสามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอตามสภาพแวดล้อมและกาลเวลา ดังนั้นการวิจัยซ้ำ ในเรื่องนี้จึงเป็นสิ่งที่น่ากระทำ โดยมีระยะเวลาห่างกันพอสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ต่อการจัดการบริหารงานบุคคล ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะบุคลากรในสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรมเท่านั้น ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการขยายขอบเขตการศึกษาให้กว้างและครอบคลุมมากขึ้น เช่น ศึกษาบุคลากรสังกัด หน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม เพื่อให้ทราบถึงระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด หน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม

เอกสารอ้างอิง

กัญญภัทร นันทกิจทวี. (2564). *คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความ จงรักภักดีต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหม่*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ณัฐพรรณ ชาญธัญกรรม. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน)*. ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.

เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562) *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรม วิศวกรใหม่ กรณีศึกษา : บริษัทเอกสารขนส่งแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหา บัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.

- มัทนา บินทวิท. (2564). ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
กรณีศึกษา : ธนาคารกสิกรไทย จังหวัดพิจิตร. ค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มารวย วิชาญยุทธนากุล. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว.
ค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- รัชณีย์ ยี่โถขุน. (2564). อิทธิพลของรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด
หน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- วิโรจน์ สุวรรณประไพ. (2565). ทักษะที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในหน่วยงาน
เทศบาลเมืองกระบี่. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ศตวรรษ คงทอง. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม
ในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สถาพร เพ็ชรชนะ. (2564). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีของบริษัทตรวจสอบบัญชีที่ได้รับ
ความเห็นชอบจากสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.). การศึกษาอิสระ
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุภาภรณ์ วงศ์กรเขาวลิต. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของจิตอาสาในองค์กรไม่แสวงหาผล
กำไร กรณีศึกษา : มูลนิธิแสงธรรมสงฆ์ กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เอกลักษณ์ ชุมภูชัย. (2561). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา
พนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์
สาขาลำพูน) . การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Cronbach, L. J. (1974). *Essentials of psychology testing*. New York: Harper & Row.
- Huse, E. F., & Cummings T. G. (1985). *Organization Development and Change*. Minnesota: West
Publishing.
- Peterson, E., & Plowman, E. G. (1953). *Business Organization and Management*. Illinois: Irwin.
- Porter, M. E. (1981). The contributions of industrial organization to strategic management.
Academy of Management Review, 6(4), 609-620.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and Work Behavior (3rd ed.)*. New York:
McGraw – Hill.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative
Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis (3rd Ed)*. New York: Harper and Row
Publications.