

รายงานการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสาย
สนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Quality of Work Life Affected Organizational Commitment
Among Academic Supporting Staff at Srinakarinwirot University



สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2559

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุน จากงบประมาณเงินรายได้
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (เงินรายได้สำนักหอสมุดกลาง)
ประจำปี 2557

ชื่อเรื่องงานวิจัย : คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ชื่อผู้วิจัย : ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง
ปีที่วิจัย : 2559

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 351 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.55$) และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.77$)
2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 8 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (X_3) ด้านการได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X_1) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (X_7) ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถของตนเอง (X_4) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและคำนึงถึงสุขภาพ (X_2) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (X_6) ด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม (X_8) และด้านการบูรณาการทางสังคม (X_5)
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีด้วยกัน 4 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปยังปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (X_3) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและคำนึงถึงสุขภาพ (X_2) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (X_7) และด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม (X_8) ปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัยนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้ร้อยละ

4. สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้แก่

4.1 สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้คะแนนดิบ ได้แก่

$$\hat{Y} = 1.811 + .259X_3 + .101X_2 + .087X_7 + .094X_8$$

4.2 สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้คะแนนมาตรฐาน ได้แก่

$$Z = .352X_3 + .138X_2 + .129X_7 + .104X_8 \quad \text{หรือ}$$

Z ความผูกพันต่อองค์การ = $.352 * Z$ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
+ $.138 * Z$ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและค่านึงถึงสุขภาพ + $.129 * Z$ ด้านประชาธิปไตย
ในองค์การ + $.104 * Z$ ด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม



Research Title : Quality of Work Life Affected Organizational Commitment
Among Academic Supporting Staff at Srinakharinwirot University
Researchers : Chinakorn Noikhamyang and Phapada Noikhamyang
Year : 2016

ABSTRACT

The purposes of this research were to examine the level of quality of work life and the relationship between factors affecting organizational commitment of academic supporting staff at Srinakharinwirot University in order to establish a prediction equation of organizational commitment. 351 academic supporting staff at Srinakharinwirot University were the sample of this study. Questionnaire was administered and then data were analyzed and presented by Pearson's Product Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results revealed as follows:

1. Quality of work life of academic supporting staff at Srinakharinwirot University was at a moderate level ($\bar{X} = 3.55$) whereas that of organizational commitment was at a high level ($\bar{X} = 3.77$).

2. The factors significantly gained positive relationship to the organizational commitment at .01 level included opportunity for continued growth and security (X_3), adequate and fair compensation (X_1), constitutionalism (X_7), opportunity for developing and using human capacity (X_4), safe and healthy working conditions (X_2), work and total life space (X_6), social relevance of work life (X_8), and social integration (X_5).

3. The factors significantly affected the organizational commitment at .01 level included growth and security (X_3), safe and healthy working conditions (X_2), constitutionalism (X_7), and social relevance of work life (X_8), respectively and these factors could predicted organizational commitment of the staffs at 33.20 percents.

4. The prediction equations of organizational commitment for the staffs were as:

4.1 The prediction equation through raw scores was:

$$\hat{Y} = 1.811 + .259X_3 + .101X_2 + .087X_7 + .094X_8$$

4.2 The prediction equation through standard scores was:

$$Z = .352X_3 + .138X_2 + .129X_7 + .104X_8 \quad \text{or}$$

Z organizational commitment = $.352*Z$ growth and security +
 $.138 *Z$ safe and healthy working conditions + $.129*Z$ constitutionalism + $.104*Z$
social relevance of work life.



กิตติกรรมประกาศ

คณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณ อาจารย์สาโรช เมลาณนท์ ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดกลาง
คุณพิมล เมฆสวัสดิ์ และคุณวนิดา วงศ์วัฒน์ ที่ช่วยพิจารณาแนวทางการวิจัยและให้คำแนะนำที่เป็น
ประโยชน์ต่อการวิจัย

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.อรรถนพ โพธิสุข อาจารย์ ดร.อัจศรา ประเสริฐสิน และ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธีระชน พลโยธา ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้
ในการวิจัย

ขอขอบคุณ คุณหทัยรัตน์ ธีรกุล รวมทั้งบุคลากรจากหน่วยงานต่างๆ ที่ช่วยรวบรวมและตอบ
แบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณ สำนักหอสมุดกลาง ที่สนับสนุนทุนวิจัยจากงบประมาณเงินรายได้ สำนัก
หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประจำปีงบประมาณ 2557

นายชินกร น้อยคำยาง
นางปภาดา น้อยคำยาง

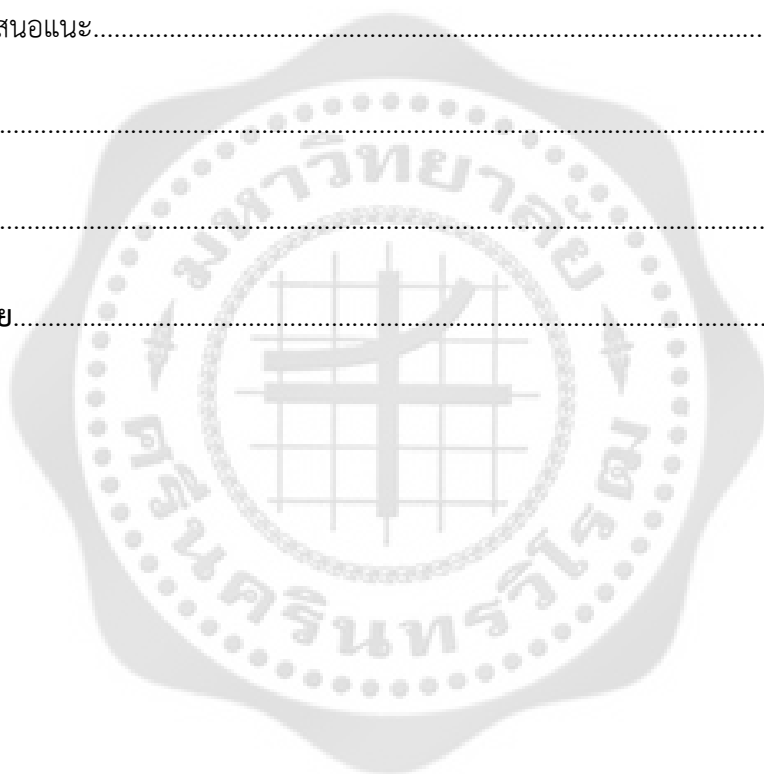


สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ภูมิหลัง.....	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
	ความสำคัญของการวิจัย.....	4
	ขอบเขตของการวิจัย.....	4
	ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
	กรอบแนวคิดการวิจัย.....	7
	สมมติฐานในการวิจัย.....	7
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	8
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	17
	คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร.....	21
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	22
	งานวิจัยในต่างประเทศ.....	22
	งานวิจัยในประเทศ.....	24
3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	30
	การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	30
	ประชากร.....	32
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้การวิจัย.....	32
	การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	36
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	38
	การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
	การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 47
	ความมุ่งหมายของการวิจัย..... 47
	สมมติฐานในการวิจัย..... 47
	วิธีดำเนินการวิจัย..... 47
	สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 48
	อภิปรายผลการวิจัย..... 49
	ข้อเสนอแนะ..... 54
บรรณานุกรม.....	56
ภาคผนวก.....	64
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	81



บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ผลของความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละระดับ.....	21
2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพการทำงาน.....	31
3 สถานภาพส่วนตัวของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.....	42
4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	43
5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร.....	44
6 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม.....	45
7 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้การวิเคราะห์เป็นแบบ Stepwise.....	45
8 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพการทำงานที่มีความ ปลอดภัยและค่านึงถึงสุขภาพ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับ กับสังคมที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน.....	46
9 ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (c) ของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	77
10 ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร.....	78

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

- 1 กรอบแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ 4 มิติ..... 15



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายขององค์การนั้น จะต้องมีการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริหารทรัพยากรบุคคลถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญลำดับแรกๆ เพราะ “คน” เป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งขององค์การที่สามารถสร้างคุณูปการแก่องค์การอย่างมหาศาล สิ่งที่องค์การจะต้องคำนึงถึงก็คือจะปรับปรุงพัฒนาองค์การอย่างไร จึงจะจูงใจให้บุคคลในองค์การเกิดความผูกพัน ความจงรักภักดี และใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานให้กับองค์การอย่างเต็มกำลังความสามารถ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life-QWL) จึงเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์การ ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การ (พยอม วงศ์สารศรี. 2541: 2; บุญแสง ชีระภากร. 2533: 5-6) และเป็นสิ่งสำคัญที่บุคคลใช้ในการตัดสินใจว่าจะทำงานในองค์การ หรือจะลาออกไปหางานองค์การอื่นที่ดีกว่า ดังที่ เวอร์เทอร์และเดวิส (Werther and Davis. 1989: 451-452) นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ กล่าวว่าบุคลากรจะถอนตัวเองจากองค์การ เช่น ลาออกจากงาน ขาดงาน ลางาน มาสาย เป็นต้น

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยคำนึงถึงตัวบุคคล สภาพแวดล้อมและสังคม ที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ โดยกำหนดว่าบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีข้อบ่งชี้ต่างๆ ใน 8 ด้านเป็นเกณฑ์ตัดสิน ดังนี้ 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและคำนึงถึงสุขภาพ 3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 4) โอกาสการพัฒนาความสามารถของตนเอง 5) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว 6) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 7) ประชาธิปไตยในองค์การ และ 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Walton. 1974: 12-16) นอกจากคุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาองค์การแล้ว ยังเป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมการทำงานของบุคลากรให้มีแรงจูงใจในการทำงานและมีความสุขในการทำงานอีกด้วย (Werther & Davis. 1989: 451-452)

บุคคลส่วนใหญ่เข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่ในที่ทำงาน สถานที่ทำงานจึงควรมีสภาพเหมาะสมที่จะทำให้เกิดความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตที่ดีทั้งปริมาณและคุณภาพ ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงาน ประการสุดท้ายคุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้วย (Huse & Cummings. 1985: 198-199; McHugh. 1999: 667) บุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข มีความกระตือรือร้น ก่อให้เกิด

ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มาพัฒนางานในองค์การให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความเต็มใจที่จะสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการต่อไป

ความผูกพันต่อองค์การเป็นลักษณะความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นของแต่ละบุคคลที่แสดงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และความต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมในองค์การ ความผูกพันต่อองค์การสามารถทำนายอัตราการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่ในองค์การต่อไป ส่งผลให้อัตราการย้ายงาน การขาดงานลดลง อีกทั้งยังเป็นแรงผลักดันให้บุคคลทำงานได้ดีขึ้นกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ (Steers. 1977: 46) ซึ่งสอดคล้องกับมอร์เฮดและกริฟฟิน (Moorhead and Griffin. 1995: 64-65) กล่าวว่า การที่บุคคลขาดความผูกพันต่อองค์การจะส่งผลในแง่ลบ ก่อให้เกิดพฤติกรรมองค์การที่ไม่พึงประสงค์ เช่น การละเลย เพิกเฉยต่อการปฏิบัติหน้าที่ การไม่ตรงต่อเวลาในการทำงาน การขาดงาน การโยกย้ายเปลี่ยนงาน ตลอดจนการลาออกจากองค์การในที่สุด ซึ่งการลาออกจากงานจะสร้างปัญหาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องลงทุนลงแรงในการสรรหา คัดเลือก การฝึกอบรมบุคลากรใหม่ รวมถึงขวัญกำลังใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ ดังนั้นการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์การถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่ชี้วัดความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Moorhead and Griffin. 1995: 64-65) จากการศึกษาของเมเยอร์ (Meyer. 2002) พบว่า องค์การสามารถทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การและต้องการที่จะคงอยู่กับองค์การสูง หากพวกเขาเชื่อว่าองค์การเห็นว่าการทำงานของเขามีคุณค่า มีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ งานมีความท้าทาย มีโอกาสใช้ความสามารถ และมีความรับผิดชอบในงาน การที่บุคลากรมีความรู้สึกทางบวกกับองค์การจะส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้น และความผูกพันต่อองค์การนี้ส่งผลให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่งของรัฐ มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ดังวิสัยทัศน์ที่ว่า มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นองค์กรชั้นนำแห่งการเรียนรู้และวิจัยบนฐานการศึกษาและคุณธรรม มุ่งสร้างสรรค์นวัตกรรมสู่สากล (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2557: ออนไลน์) การที่มหาวิทยาลัยจะทำหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้นั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารมหาวิทยาลัยจะต้องมีความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะต้องเข้าใจถึงความต้องการของบุคลากรทุกระดับในองค์การ และผสมผสานความต้องการนั้นให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ อย่างไรก็ตามที่ผ่านมากการบริหารงานยังไม่สามารถส่งเสริมเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรได้เท่าที่ควร ดังตัวอย่างจากผลการวิจัยที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น (บัญชา นิมประเสริฐ. 2542; ธิตาวัลย์ ปลื้มคิด. 2551; นิชกานต์ เสาวรัตน์ชัย. 2556) และผลการวิจัยของ ชุมพร ฉ่ำแสง และคณะ (2555) พบว่า บุคลากรฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา ฯ สยามบรมราชกุมารี จ.นครนายก ปฏิบัติงานหนัก มีโอกาสได้พักผ่อนคลายเครียดน้อยและมีปัญหาด้าน

การเงินที่ใช้จ่ายตามความจำเป็น ส่วนใหญ่มีอาการเจ็บป่วยที่แสดงออกทางร่างกาย นอกจากนี้จาก การสัมภาษณ์พนักงานมหาวิทยาลัย คณะวิทยาศาสตร์ (วัลย์ลิกา สวัสดิ์นฤเดช. 2555: 3) พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับค่าตอบแทนไม่เพียงพอกับค่าครองชีพและภาวะเศรษฐกิจ ทำให้ต้อง ทำงานพิเศษนอกเวลาเพิ่มขึ้น สถานที่ทำงานคับแคบ บรรยากาศยังไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน อีกทั้งมีความเสี่ยงต่อการติดเชื้อโรคได้ตลอดเวลา การส่งเสริมสนับสนุนให้ได้รับการเพิ่มพูนทักษะใน การทำงานยังมีไม่มากและไม่ครอบคลุมทุกคนและทุกหน่วยงาน มีโอกาสสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานพอสมควร แต่การทำกิจกรรมพบปะสังสรรค์ร่วมกันยังมีไม่ เพียงพอ รวมทั้งพนักงานมหาวิทยาลัยบางส่วนมีปัญหาการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชาและการ ร่วมมือร่วมใจในการทำงาน

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าสิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนั้น หาก องค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากร และสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นได้ ส่งผลให้ผลงานทั้งปริมาณและคุณภาพต่ำลง รวมทั้งบุคลากรเกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ความสุขในการทำงานลดลง ในทางกลับกันหากองค์กรสามารถเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการ ทำงาน ตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้ ก็จะทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจ เกิดความผูกพันต่อ องค์กร และมีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านใดที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนา องค์กรโดยรวม ตลอดจนเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน การบำรุงรักษาบุคลากรขององค์กร เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข ยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ขององค์กรและส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการดำเนินงานวิจัยผู้วิจัยได้ตั้งจุดมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารองค์การในการใช้ข้อมูลเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ให้เกิดขวัญและแรงจูงใจในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์การ ตลอดจนพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้าต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทั้งหมด ซึ่งกำลังปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 (1 ตุลาคม 2557- 30 กันยายน 2558) จำนวน 3,712 คน

กลุ่มตัวอย่าง

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งกำลังปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 (1 ตุลาคม 2557- 30 กันยายน 2558) จำนวน 351 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านต่างๆ ดังนี้
 - 1.1 การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
 - 1.2 สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและค่านึงถึงสุขภาพ
 - 1.3 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
 - 1.4 โอกาสและการพัฒนาความสามารถของตนเอง
 - 1.5 ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ
 - 1.6 การบูรณาการทางสังคม
 - 1.7 ประชาธิปไตยในองค์การ
 - 1.8 งานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่แต่ละบุคคลได้รับจากประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพจิตที่ดี เป็นผลสืบเนื่องมาจากองค์การได้มีการจัดรูปแบบการทำงานที่สนองความต้องการของบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจ ตามแนวความคิดของวัตสัน (Walton. 1974: 12-16) สามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิต 8 ด้าน ดังนี้

1.1 การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้างเงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างพอเพียงกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไปและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น

1.2 สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและคำนึงถึงสุขภาพ หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือสภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่เสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

1.3 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน ได้รับการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อหน้าที่ที่สูงขึ้น ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นคงในอาชีพ รายได้ หรือตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

1.4 โอกาสและการพัฒนาความสามารถของตนเอง หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่นั้น จะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความสามารถและพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง รวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

1.5 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล นั่นคือ ต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป

1.6 การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง โอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

1.7 ประชาธิปไตยในองค์การ หมายถึง วิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์การจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด

1.8 งานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมและชุมชน หมายถึง การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การรักษาสุขภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน เป็นต้น

2. ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ในลักษณะที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย มีความผูกพัน จงรักภักดีต่อองค์การ และมีความต้องการอยากจะทำงานกับองค์การต่อไป โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ตามแนวคิดของอัลเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer. 1990 : 1-18) ดังนี้

2.1 ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ รู้สึกยึดมั่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ มีส่วนร่วมและมีความสุขในการเป็นสมาชิกขององค์การ มีความเชื่อถือและรู้สึกดีต่อองค์การ ประารถนาที่จะทำสิ่งดี ๆ เพื่อองค์การ

2.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment) หมายถึง ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทน เพื่อแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่กับองค์การของบุคคลแต่ละคน เป็นการรับรู้ถึงผลประโยชน์ที่เสียไปถ้าเขาต้องออกจากองค์การ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการเลือกที่จะอยู่ในองค์การต่อไป

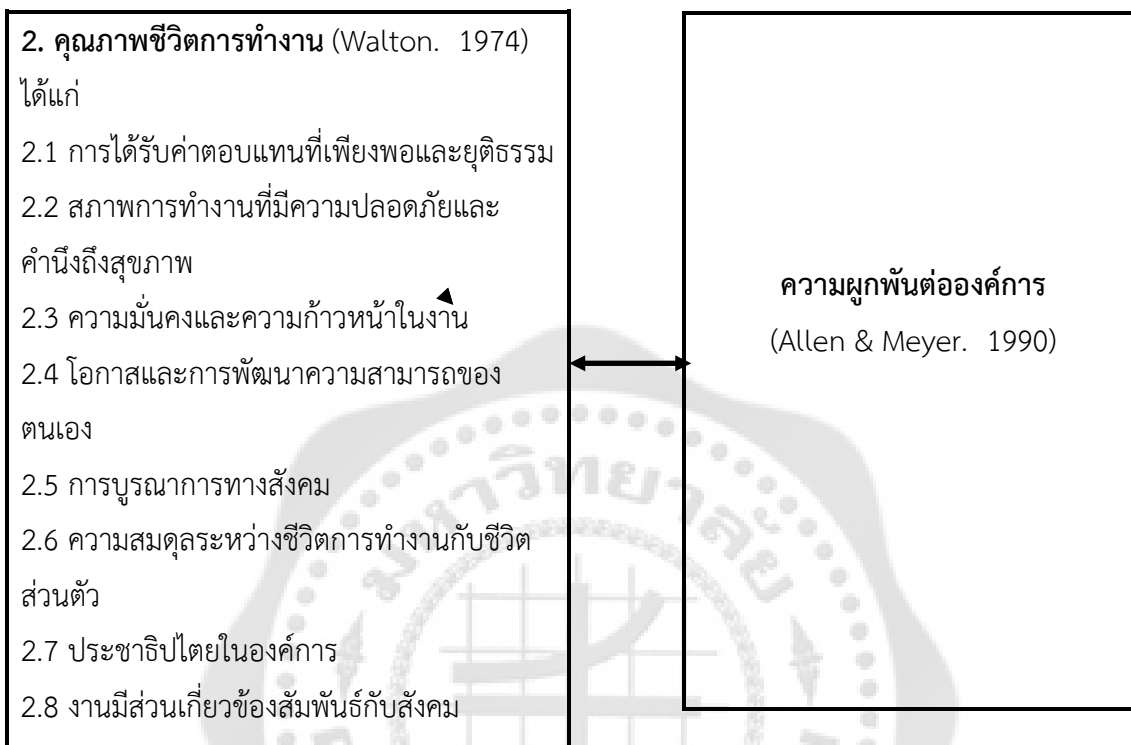
2.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง จิตสำนึกในการดำรงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ รู้สึกว่าเมื่อเข้าเป็นสมาชิกขององค์การแล้วก็ต้องมีความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์การ ซึ่งเป็นสิ่งที่ถูกต้องและสมควรกระทำ ถือเป็นพันธะผูกพันที่ต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ

3. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ หมายถึง บุคลากรที่ได้รับบรรจุเข้ารับเป็นข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างประจำ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปฏิบัติงานในกลุ่มงานที่ทำหน้าที่งานบริหารและธุรการ นักวิชาการในสายวิชาการและวิชาชีพต่างๆ เช่น เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป นักตรวจสอบภายใน นักประชาสัมพันธ์ นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการโสตทัศนศึกษา นักวิชาการการเงินและบัญชี นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิชาการศึกษา นักวิจัย นักแนะแนวการศึกษา นักวิทยาศาสตร์ นักวิทยาศาสตร์ นิติกร บรรณารักษ์ บุคลากรพยาบาล สถาปนิก เจ้าหน้าที่ห้องทดลอง ช่างทันตกรรม ผู้ช่วยทันตแพทย์ ผู้ปฏิบัติงานทันตกรรม ผู้ปฏิบัติงานห้องสมุด ผู้ปฏิบัติงานบริหาร พนักงานรังสีเทคนิค ช่างเครื่องคอมพิวเตอร์ ช่างเทคนิค และช่างอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

กรอบความคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
3. คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในต่างประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยในประเทศ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้ถูกนำมาใช้เมื่อปลายปี ค.ศ. 1960 (Huse. 1985) ในระยะแรกนั้น คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพของสัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมทั้งหมดของการทำงาน และมักจะถูกนำไปใช้ในความหมายในมิติของงานที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยทางเศรษฐกิจและเทคนิคในการออกแบบงาน ต่อมาคำนี้ได้แพร่หลายและได้รับความนิยมอย่างรวดเร็ว แต่ความหมายแตกต่างกันตามขอบเขตของงาน และกลุ่มคนที่แตกต่างกัน

ดิน ปรัชญพฤทธิ (2530: 266) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรี เหมาะสมกับเกียรติภูมิ และคุณค่าความเป็นมนุษย์ของบุคลากร นั่นก็คือชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ และสามารถสนองความต้องการพื้นฐานที่กำลังเปลี่ยนไปในแต่ละยุคสมัย

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (2551: 4-5) ได้ให้นิยามว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบต่างๆ ที่ประกอบเป็นคุณภาพชีวิตของการทำงานในสถานประกอบการของคนทำงาน เช่น การที่ลูกจ้างมีวันทำงานและได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีรายได้เพิ่มจากรายได้ประจำ อาทิ มีรายได้จากการทำงานล่วงเวลาจากสถานประกอบการ ได้รับเงินพิเศษจากสถานประกอบการ ได้แก่ ค่าบริการ ค่าทิป เบี้ยขยัน รวมทั้งมีวันหยุด วันลา และได้รับค่าจ้างตามปกติโดยไม่ต้องทำงานในวันหยุดและวันลา ตลอดจนได้รับสวัสดิการครบถ้วนตามกฎกระทรวงแรงงาน ได้รับความคุ้มครองความปลอดภัยจากการทำงาน มีความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน รวมถึงสภาวะการเป็นหนี้และการออมเงินของคนทำงาน

สโครแวน (Skrovan. 1983: 18) ได้ให้คำจำกัดความของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คุณภาพการทำงานเป็นกระบวนการขององค์การทำให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันของสมาชิกทุก

ระดับขององค์การในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน วิธีการ และผลลัพธ์ต่าง ๆ ให้ดีขึ้น กระบวนการที่ยึดหลักค่านิยมร่วมกันนี้มุ่งบรรลุเป้าหมายสองมิติ คือด้านประสิทธิผลขององค์การและพัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิกในองค์การ

ฮูสเซและคัมมิงส์ (Huse & Cummings. 1985: 198-200) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความรู้สึกของบุคคลที่ได้รับการตอบสนองในสิ่งที่คาดหวังกับความมีประสิทธิภาพขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ประสิทธิภาพขององค์การอันเนื่องมาจากความเป็นอยู่ที่ดี ที่พนักงานได้รับรู้ผ่านประสบการณ์จากการทำงานทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำส่งผลให้พนักงานมีขวัญกำลังใจที่ดี ต้องการปรับปรุงศักยภาพของตนเพื่อให้ทำงานได้ดีขึ้นเพื่อเพิ่มผลผลิต

โคสเซน (Kossen. 1991: 217) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการและเพิ่มคุณค่าให้กับพนักงานในองค์การ

ราโอ (Rao. 1992: 209) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การให้ความสำคัญแก่พนักงานในองค์การ โดยมุ่งเน้นกระบวนการที่ทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุขและเกิดความพึงพอใจในงานสูง นำไปสู่ผลที่ได้รับคือพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การและนำองค์การบรรลุเป้าหมายได้ในที่สุด

คาสิโอ (Casio. 1992: 23-24) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้สองแนวทาง คือ 1) คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นกระบวนการที่องค์การกำหนดขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ 2) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าพวกเขามีความปลอดภัย ได้รับการตอบสนองความต้องการและสามารถที่จะเติบโตและพัฒนาในฐานะที่เป็นทรัพยากรบุคคลในองค์การ

จากความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานที่กล่าวมาข้างต้น สามารถแบ่งความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสองมิติ คือ ในมิติของพนักงานนั้นคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานต่อสภาพการทำงานและประสบการณ์ในการทำงานในองค์การ ที่ได้รับการตอบสนองความคาดหวังหรือความต้องการ ทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุขและมีสุขภาพดี อีกด้านหนึ่งเป็นมิติขององค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่องค์การจัดให้มีขึ้นเพื่อสนับสนุนให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุข โดยพยายามตอบสนองความต้องการหรือความคาดหวังของพนักงานเพื่อให้เกิดผลทางบวกต่อองค์การทั้งในด้านทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน เช่น ความพึงพอใจในงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นต้น

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานได้รับจากการทำงานและประสบการณ์การทำงานในองค์การที่สามารถตอบสนองตามความคาดหวังและความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ โดยผ่านกระบวนการที่องค์การได้จัดให้มีขึ้นเพื่อสนับสนุน

ให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุขและมีสุขภาพจิตดี

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวคิดของวอลตัน (Walton. 1974) ได้กำหนดเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจและมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นความต้องการสำหรับการมีชีวิตอยู่รอด นอกจากนี้จะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว บุคคลยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน ดังนั้นเกณฑ์ในการตัดสินเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานจะพิจารณาในเรื่องเหล่านี้คือ

1.1 ความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตอยู่ตามมาตรฐานสังคม

1.2 ความยุติธรรม ประเมินจากความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทน มีลักษณะงานพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน หมายถึง รายได้ประจำ ได้แก่ เงินเดือนหรือเงินตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติงานเต็มเวลา ได้รับอย่างเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามอัตราของตน และได้รับอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งหน้าที่อื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงาน บริการเกี่ยวกับเครื่องมือเครื่องใช้ที่จัดไว้อำนวยความสะดวกปฏิบัติหน้าที่ที่ดีที่สุด คำนึงถึงความปลอดภัยจากอุบัติเหตุที่มีผลต่อสุขภาพของผู้ให้บริการและผู้รับบริการ โดยครอบคลุมถึงการป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค การใช้ประโยชน์ ความสะอาดสงบและความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ปลอดภัยจากอุบัติเหตุและมีการกำหนดเป็นระเบียบปฏิบัติและระเบียบการจัดสภาพการทำงาน

2.1 การจัดสถานที่ทำงาน หมายถึง ความเพียงพอของอาคารสถานที่ในการทำงานและห้องทำงานที่มีความสะอาดสงบ

2.2 สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน หมายถึง ไม่มีมลภาวะที่เป็นอุปสรรคในการทำงาน เช่น เสียงและกลิ่นรบกวน เป็นต้น

3. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล หมายถึง โอกาสในการเสริมสร้างความสามารถในการทำงานให้มีคุณภาพ โดยการให้บุคคลมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ สามารถควบคุมงานด้วยตนเองได้ สามารถใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่มีอยู่ รู้จักหาหรือได้รับสารสนเทศเกี่ยวกับกระบวนการทำงาน แนวทางปฏิบัติและสามารถคาดคะเนผลของการปฏิบัติได้ถูกต้องเหมาะสม มีการวางแผนการทำงานและได้มีส่วนช่วยเหลือในการทำงานทุก ๆ ขั้นตอน โดยมีลักษณะงาน ดังนี้

3.1 ทักษะการทำงานที่ซับซ้อน เป็นการพิจารณาจากความมากน้อยของงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความรู้ความชำนาญมากขึ้นกว่าที่จะปฏิบัติด้วยทักษะคงเดิม เป็นการขยายขีดความสามารถในการทำงาน

3.2 ความรู้ใหม่และความเป็นจริงที่เด่นชัด คือ บุคคลได้รับการพัฒนาให้รู้จักหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการและแนวทางต่าง ๆ ในการปฏิบัติ ตลอดจนผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากแนวทางนั้น ๆ เพื่อให้บุคคลมีการคาดคะเนเลือกแนวทางปฏิบัติงานและผลที่จะเกิดขึ้นอย่างถูกต้องและเป็นที่ยอมรับ

3.3 ภารกิจทั้งหมดของงาน เป็นการพิจารณาสมรรถภาพของบุคคลที่เกี่ยวกับการทำงาน ผู้ที่ปฏิบัติจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความชำนาญที่จะปฏิบัติงานนั้นได้ด้วยตนเองทุกขั้นตอน ไม่ใช่ปฏิบัติได้เป็นบางส่วนของงาน

3.4 การวางแผน คือ บุคคลที่มีสมรรถภาพต้องมีการวางแผนที่ดีในการปฏิบัติงานต่าง ๆ

4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานมากขึ้น ได้รับเตรียมความรู้และทักษะเพื่อหน้าที่ที่สูงขึ้น มีโอกาสประสบความสำเร็จในงานตามที่มุ่งหวัง อันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ครอบครัวและผู้เกี่ยวข้องและมีความมั่นคงในรายได้หรือหน้าที่ที่ได้รับ

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์การ ธรรมชาติความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้พิจารณาได้จาก

5.1 ความเป็นอิสระจากอคติ เป็นการพิจารณาการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงทักษะความสามารถ ศักยภาพของบุคคล ไม่ควรมีอคติหรือไม่ควรคำนึงถึงพวกพ้อง และยึดถือเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน

5.2 ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์การหรือทีมงาน

5.3 การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกัน คือ ควรมีความรู้สึกว่าบุคคลมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมได้

5.4 มีการสนับสนุนในกลุ่ม คือ มีลักษณะการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจในลักษณะของบุคคล ให้การสนับสนุนทางด้านอารมณ์และสังคม

5.5 มีความรู้สึกว่าการทำงานร่วมกันที่ดีในองค์การมีความสำคัญ

5.6 มีการติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดเผย คือ สมาชิกในองค์การหรือบุคคลที่ทำงานควรแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกของตนอย่างแท้จริงต่อกัน

6. ธรรมนูญในองค์การหรือประชาธิปไตยในองค์การ หมายถึง การยึดหลักธรรมนูญเป็นหลักในการทำงานโดยในการทำงานบุคคลได้รับความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล มีอิสระในการพูด มีความเสมอภาคในเรื่องต่างๆ ของงานตามความเหมาะสมและให้ความเคารพต่อความเป็นมนุษย์ด้วยกันของ

ผู้ร่วมงาน ซึ่งสามารถพิจารณาได้จาก

6.1 การปกป้องข้อมูลเฉพาะของตน ในลักษณะการปฏิบัติงาน ผู้บริหารอาจต้องการข้อมูลต่าง ๆ เพื่อการดำเนินงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติก็จะให้เฉพาะข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีสิทธิที่จะไม่ให้ข้อมูลอื่น ๆ ที่เป็นเฉพาะส่วนตน ครอบครัว ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

6.2 มีอิสระในการพูด คือ การมีสิทธิที่จะพูดถึงการปฏิบัติงาน นโยบายเศรษฐกิจหรือสังคมขององค์การบริหาร โดยปราศจากความกลัวว่าจะมีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบของตน

6.3 มีความเสมอภาค เป็นการพิจารณาถึงความต้องการรักษาความเสมอภาคในเรื่องของบุคคล กฎระเบียบ ผลที่พึงได้รับ ค่าตอบแทนและความมั่นคงในงาน

6.4 ให้ความเคารพต่อหน้าที่ ความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตด้านอื่น หมายถึง การแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาสำหรับกิจกรรมของตน งาน ครอบครัว และสังคม

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่า ความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น การที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่าการของตนเองมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการรณรงค์สังคม การเมืองและอื่น ๆ การทำงานที่รับผิดชอบต่อการทำให้สังคมของชุมชนตลอดจนหน่วยงานอื่นๆ ในการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์อื่นๆ

ในขณะที่ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ฮูสเช และคัมมิง (Huse & Cummings, 1985: 198-200) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยลักษณะด้านต่าง ๆ 8 มิติด้วยกันคือ

1. การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพ หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานการดำรงชีวิต ซึ่งผู้ทำงานรู้สึกว่าจะเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น คำถามที่ใช้ในการสำรวจตรวจสอบก็จะเกี่ยวเนื่องกับฐานเงินเดือน (มีโครงสร้างเงินเดือนที่เป็นระบบชัดเจน) สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ การปรับอัตราเงินเดือน และค่าครองชีพที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ

2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย หมายถึง การที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตรายด้วยการจัดท่า ติดตั้ง และมีอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และไม่มีสภาพที่ก่อให้เกิดอันตรายใดๆ อีกทั้งยังต้องมีแผนระงับภัยที่ดีด้วย

3. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร หรือ “โอกาสพัฒนาศักยภาพ” หมายถึง การที่บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นอิสระในการทำงานของตน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ มีการประเมินความรู้ความสามารถ

ของบุคลากรและจัดอบรมในรูปแบบต่างๆ ทั้งในห้อง นอกห้อง ศึกษาดูงาน รวมถึงการชมเชยให้รางวัลเมื่อมีผลงานที่ดี

4. การส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้วยการสร้างโอกาสที่มองเห็นได้อย่างเป็นระบบ ทั้งการเพิ่มขึ้นของเงินเดือนและตำแหน่งงาน ตลอดจนรวมถึงการโยกย้าย สลับสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานที่สอดคล้องกับศักยภาพและความสามารถของแต่ละคน ที่สำคัญต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า บุคลากรได้รับการยอมรับและมีโอกาส ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การให้รู้จักแบ่งปัน การจัดกิจกรรมร่วมกัน และการทำงานเป็นทีมทั้งที่อยู่ในสายงานเดียวกัน หรือข้ามสายงาน มีส่วนช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นทั้งสิ้น

6. ลักษณะการบริหารงาน หมายถึง ความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของบุคลากร มีระบบงาน วิธีปฏิบัติงาน และแผนงานที่ชัดเจน เพื่อให้ทุกคนได้ปฏิบัติตามอย่างถูกต้อง อีกทั้งยังมีช่องทางร้องเรียน หรือแสดงความคิดเห็นได้ตามสมควร รวมทั้งบรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน หมายถึง ภาวะที่บุคลากรมีความสมดุลในช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตโดยส่วนรวม ความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่างและเวลาที่ให้กับครอบครัว มีเวลาส่วนตัวเพื่อความผ่อนคลาย และมีเวลาให้ครอบครัวเพื่อมีชีวิตที่ดีพร้อม อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ทำประโยชน์กับสังคมและชุมชน

8. ความภูมิใจในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและรับรู้ว่าการอำนวยความสะดวกและความรับผิดชอบต่อสังคม ไม่อายใครที่จะบอกต่อเพื่อนหรือคนภายนอกทั่วไปว่าทำงานที่ใด และทำหน้าที่อยู่ในส่วนไหนขององค์กร

แนวคิดของโรเซนธาล (Rosenthal, 1989: 4-8) กล่าวถึง คุณลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน 5 ประการ ได้แก่

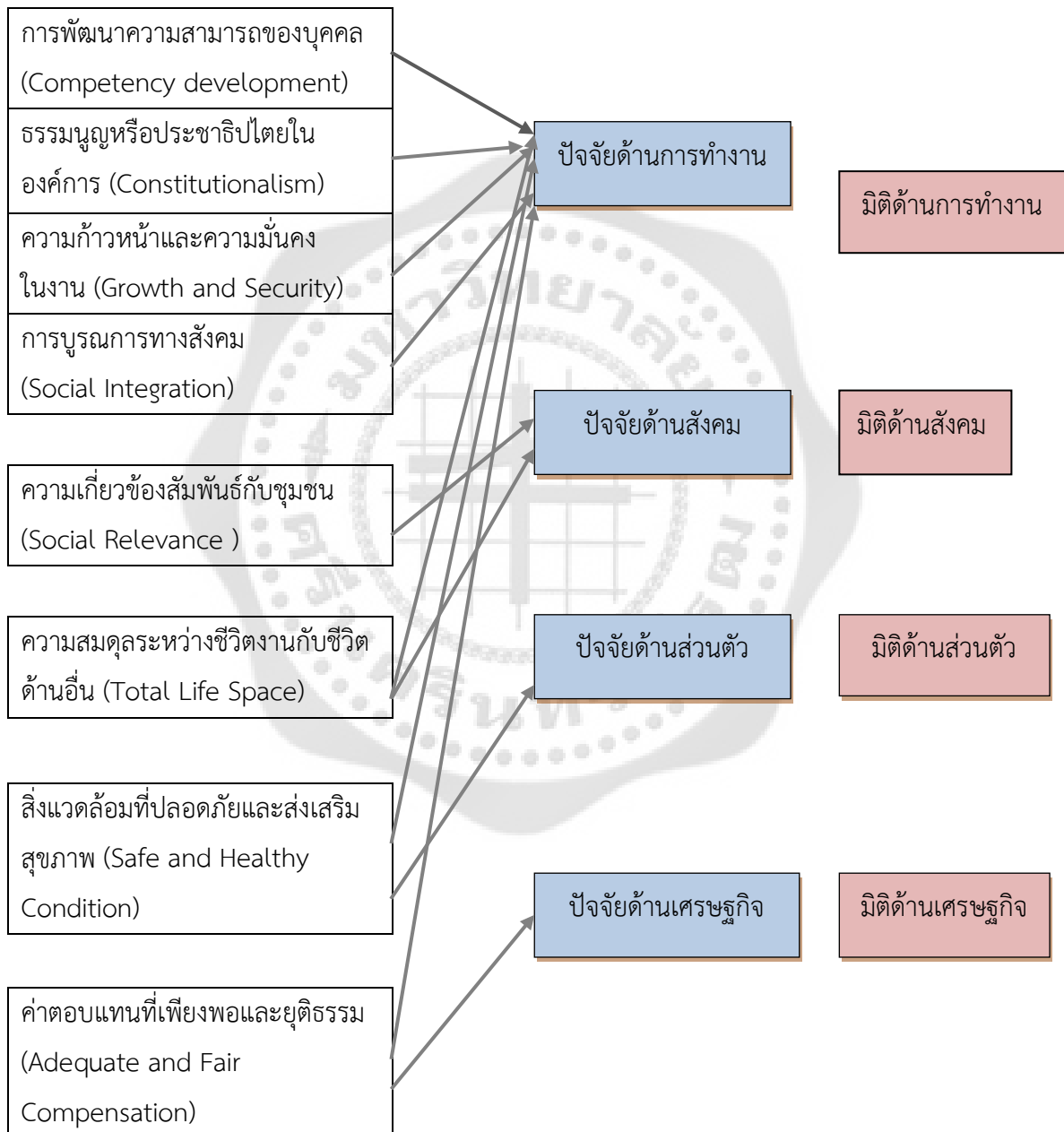
1. ไม่เป็นงานที่อันตรายน่าเบื่อ บั่นทอนสุขภาพ อุดอู้ และเครียด
2. เป็นงานที่บุคลากรสามารถมองเห็นถึงความสำเร็จของงานที่ตนทำได้ เปิดโอกาสให้มีส่วนแก้ปัญหาและสามารถริเริ่มอะไรใหม่ๆ ได้ บุคลากรสามารถใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ เปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้ บุคลากรได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ การทำงานที่มีวันหยุดหรือมีเวลาพักผ่อน มีโอกาสได้ทำงานล่วงเวลาได้บ้าง สามารถยืดหยุ่นเวลาการทำงาน หรือสามารถทำงานชั่วคราว (Part-Time Work) ได้
3. เป็นงานที่มีเกียรติได้รับการยอมรับจากสังคมภายนอกและหน่วยงานภายใน
4. เป็นงานที่มีความมั่นคง สามารถยึดถือเป็นอาชีพได้

แนวคิดของยากายามา (Yasgayama. 1993: 151) แห่งมหาวิทยาลัยโตเกียว ประเทศญี่ปุ่น ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายธุรกิจ โดยได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบเรื่องดังกล่าวกับประเทศต่างๆ และได้สรุปมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานจะต้องประกอบด้วยเรื่องต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่พอเพียงและเป็นธรรม
 - 1.1 เงินเดือนที่พอเพียง
 - 1.2 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย
 - 2.1 จำนวนชั่วโมงการทำงานที่สมเหตุสมผล
 - 2.2 สภาพสถานที่ทำงานที่เหมาะสม
 - 2.3 ห้องทำงานถูกสุขลักษณะ
3. โอกาสเบื้องต้นในการใช้และพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล
 - 3.1 มีอิสระในการทำงาน
 - 3.2 มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในหลายๆ ด้าน
4. โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน
 - 4.1 มีการพัฒนาตนเอง
 - 4.2 มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่
 - 4.3 มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน
5. การยอมรับทางสังคมในหน่วยงาน
 - 5.1 ได้รับการปฏิบัติที่ปราศจากอคติใดๆ
 - 5.2 ได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค
 - 5.3 ได้รับการปฏิบัติต่อกันอย่างเปิดเผย
6. การกำหนดระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน
 - 6.1 เคารพในเรื่องส่วนบุคคล
 - 6.2 เคารพสิทธิในการแสดงความคิดเห็น
 - 6.3 เคารพในความเสมอภาค
7. การได้รับการปรึกษาหารือในเรื่องการบริหารเกี่ยวกับแรงงาน
8. การกำหนดความสัมพันธ์อันเหมาะสมระหว่างการทำงานกับการดำเนินชีวิตของพนักงาน
9. บทบาทสังคมที่สัมพันธ์กับชีวิตการทำงาน

ณัฐฐา บัวหลวง (2550: 11-18) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้ร่วมมือกับสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและได้กำหนดกรอบแนวทางเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยผลการศึกษายืนยันปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการ

ทำงานทั้ง 4 ด้าน สอดคล้องกับทฤษฎีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน ที่มีแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ประการ คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการด้านสังคม ธรรมเนียมในองค์การ ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งการปรับใช้ทฤษฎีต่างประเทศมาปรับให้เป็นแบบไทยสามารถสรุปเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ 4 มิติ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ 4 มิติ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2549: 2-8) ได้ศึกษาแนวคิด คุณภาพชีวิตและการทำงาน โดยสำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงานข้าราชการพลเรือน เมื่อปี 2548 ซึ่งให้เห็นว่าภาคราชการไทยมีการใช้มาตรการและแนวทางปฏิบัติหลายอย่างเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับงานของบุคลากร ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญที่มีการใช้อยู่ในปัจจุบันอาจแยกได้ 3 แนวทาง คือ

1. กรอบแนวทางบริหารจัดการคุณภาพชีวิตและการทำงาน ตามมิติของ HR Scorecard มาประยุกต์ใช้ในข้าราชการพลเรือนไทย โดยกำหนดมาตรวัดและตัวชี้วัดความสำเร็จในการบริหารจัดการทรัพยากรในส่วนราชการ เป็น 5 มิติ ได้แก่

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

(ก) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งสอดคล้องและสนับสนุนให้บรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

(ข) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะที่เหมาะสม สอดคล้องกับการบรรลุภารกิจ และความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคนทั้งการวิเคราะห์งานและวิเคราะห์อัตรากำลัง

ชาญชัย อาจินสมัจจาร (2535: 38 – 39) กล่าวว่า คุณลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะต้องประกอบด้วย

1. ความมั่นคง
2. ความสามารถในเรื่องค่าจ้างและรางวัล
3. ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน
4. ปลอดภัยจากการควบคุมที่เข้มงวด
5. งานที่มีความหมายและน่าสนใจ
6. กิจกรรมและงานมีความหลากหลาย
7. งานมีลักษณะท้าทาย
8. มีขอบเขตการตัดสินใจด้วยตนเอง
9. โอกาสการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า
10. ผลสะท้อนกลับและรับรู้เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน
11. อำนาจหน้าที่ในงาน
12. ได้รับการยอมรับจากการทำงาน
13. ได้รับการสนับสนุนทางสังคม
14. มีอนาคตที่ดี
15. ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับสภาพแวดล้อมภายนอก
16. มีโอกาสเลือก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสนใจ ความชอบ และความคาดหวัง

สมัยศ นาวีการ (2553: 6) กล่าวว่า คุณลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะต้องประกอบด้วย

1. ความมั่นคง
2. ผลตอบแทนที่เป็นธรรม
3. ความยุติธรรมภายในสถานที่ทำงาน
4. งานที่น่าสนใจและท้าทาย
5. การมอบหมายงานหลายด้าน
6. การควบคุมงาน สถานที่ทำงานและตนเอง
7. ความท้าทาย
8. ความรับผิดชอบ
9. โอกาสเรียนรู้และการเจริญเติบโต
10. การรู้ผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น
11. อำนาจหน้าที่
12. การยกย่อง
13. งานที่ก้าวหน้า

ดังนั้นถ้าองค์กรใต้อยากสร้างความจงรักภักดีให้เกิดขึ้นในใจของบุคลากรทุกคนแล้ว คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะช่วยเพิ่มความผูกพันที่บุคลากรมีต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจุบันนักวิชาการที่ศึกษาด้านองค์การและการบริหารงานตามแนวพฤติกรรมศาสตร์ ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ เพราะต่างก็มีแนวคิดว่าความสุขและความพึงพอใจของบุคคลในองค์การ จะนำมาซึ่งความมีประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันขององค์กรก็เป็นแนวความคิดหนึ่งที่ได้มีการศึกษาวิจัยกันมากขึ้น ทั้งนี้ก็เพื่อต้องการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กร มีความผูกพันและมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรตลอดไป

ความหมายความผูกพันต่อองค์กร

มีผู้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรไว้หลายแนวคิด ดังนี้

เชลตอน (Sheldon. 197: 143) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ทัศนคติ หรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กรในทางบวก ซึ่งเชื่อมโยงให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ทำให้เกิดความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์การบรรลุเป้าหมาย

พอตเตอร์ และคณะ (Porter, et al. 1974: 603) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นของแต่ละบุคคลกับองค์กร ที่แสดงถึงความเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกัน และเข้าไปมีส่วนร่วมในองค์การ ประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ ได้แก่

1. มีความเชื่ออย่างแรงกล้า ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ขององค์การ

3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะพยายามรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ
 บูแคนัน (Buchanan. 1974: 533) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกว่าเป็นพวกเดียวกัน มีความรู้สึกผูกพันทางใจที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีรวมถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองที่เกี่ยวข้องกับองค์การ มีองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่

1. การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ คือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมาเป็นเป้าหมายของตน

2. การมีส่วนร่วมเกี่ยวพันกันกับองค์การ คือ ความรู้สึกผูกพันทางจิตใจในภาระหน้าที่ต่อองค์การ

3. ความจงรักภักดี คือ ความรู้สึกรักและผูกพันที่มีต่อองค์การ

อัลเลน และเมเยอร์ (Allen & Meyer. 1990: 1-18) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง สภาวะทางจิตใจของบุคคลที่มีต่อองค์การ เป็นอิทธิพลสำคัญต่อการตัดสินใจในการที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การ และการมีจิตสำนึกในการดำรงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

สตีเยอร์ (Steers. 1991) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึง การแสดงออกถึงความสัมพันธ์อย่างแรงกล้าของแต่ละบุคคลที่มีต่อองค์การ ซึ่งสามารถแบ่งลักษณะของความผูกพันต่อองค์การได้ 3 ประการ คือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์การ ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงาน ความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป มีความจงรักภักดีต่อองค์การ ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ที่แต่ละบุคคลตั้งใจจะมอบสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่องค์การ เพื่อจุดมุ่งหมายที่จะช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จและเจริญรุ่งเรือง

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ทศนคติ ความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกต่อองค์การ ในลักษณะที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์การ มีความจงรักภักดีต่อองค์การ และต้องการที่จะทำงานกับองค์การต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

อัลเลน และเมเยอร์ (Allen & Meyer. 1990: 1-18) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ คือ สภาวะทางจิตใจที่ทำให้บุคคลได้ยึดมั่นอยู่กับองค์การ ประกอบด้วยแนวความคิด 3 ส่วนดังนี้

1. แนวความคิดด้านทศนคติ แนวความคิดนี้ กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีผู้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า

1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

หมายถึง การที่เป้าหมายขององค์การและของบุคคล สามารถร่วมไปในทิศทางเดียวกันได้ หรือเกิดความสอดคล้องกัน เมื่อบุคคลพิจารณาแล้วเห็นว่าบรรทัดฐานและระบบค่านิยมขององค์การเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ บุคคลก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์การ และตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น บุคคลจะประเมินองค์การและรู้สึกต่อองค์การในทางที่ดี รู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับการการเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ขององค์การ เชื่อมั่นว่าองค์การจะนำเขาไปสู่ความสำเร็จได้ และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์การบรรลุถึงเป้าหมาย รู้สึกถึงโอกาสและสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้

2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์การ หมายถึง การแสดงออกของความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจ และตั้งใจที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์การ และสร้างสรรค์ให้องค์การบรรลุเป้าหมายหรืออยู่ในสถานะที่ดี มีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรม ความสม่ำเสมอ ความคงเส้นคงวาในการทำงาน ใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์การได้สะดวกขึ้น มีความคิดเสมอว่า งานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์และทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้ จึงทำให้เขามีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดีกว่าคนอื่น เมื่อปัญหาเกิดขึ้นก็จะพยายามช่วยกันแก้ปัญหา

3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ หมายถึง การแสดงออกถึงความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์การ เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนที่ทำงาน พยายามรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน จะแสดงให้เห็นถึงความไม่เต็มใจหรือปฏิเสธที่จะลาออกจากองค์การหรือเปลี่ยนงานไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มเงินเดือน รายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง ความมีอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้น เป็นความตั้งใจและปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ไม่คิดจะลาออกไม่ว่าองค์การจะอยู่ในสภาวะปกติ หรืออยู่ในภาวะวิกฤตการณ์อันเนื่องมาจากสาเหตุต่างๆ

2. แนวความคิดทางด้านพฤติกรรม ความผูกพันต่อองค์การในรูปความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์การแล้วจะมีการแสดงออกของพฤติกรรมที่ต่อเนื่องหรือความคงเส้นคงวาในการทำงาน การที่คนผูกพันต่อองค์การ จะพยายามรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลง หรือลาออกจากที่ทำงาน ก็เนื่องด้วยได้เปรียบเทียบกับผลประโยชน์ที่จะได้รับและผลประโยชน์ที่ต้องสูญเสียไป หากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกไปอย่างถาวร ผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้น หรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป ทฤษฎีที่เป็นแนวความคิดนี้ เรียกว่า ทฤษฎี Side-bet ของ Becker ซึ่งสรุปได้ว่า การพิจารณาความผูกพันต่อองค์การเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบซึ่งน้ำหนักว่า ถ้าหากเขาลาออกจากองค์การเขาจะได้รับหรือต้องสูญเสียอะไรบ้าง

3. แนวคิดที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวคิดนี้ กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานของ

องค์การและสังคม บุคคลรู้สึกว่เมื่อเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การแล้วต้องมีความผูกพันต่อองค์การ เพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่ควรจะทำ ความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อหน้าที่ ทุ่มเทปฏิบัติงานให้กับองค์การ

นิวสโตร์ม และเดวิส (สุกรรณิการ์ เจียมคงอยู่. 2550: 36 ; อ้างอิงจาก Newstorm & Davis. 1983: 98) ได้เสนอตารางผลของความผูกพันต่อองค์การในระดับต่างๆ ดังตาราง 1

ตาราง 1 ผลของความผูกพันต่อองค์การในแต่ละระดับ

ระดับความผูกพัน	ผลของความผูกพันต่อองค์การ	
	ด้านบวก	ด้านลบ
1. ระดับต่ำ	-การลาออกลดน้อยลง -ความเสียหายในการปฏิบัติงานน้อยลง -คุณธรรมของบุคลากรเพิ่มขึ้น	-การลาออก ความเหนียวแน่นเพิ่มขึ้น การขาดงานเพิ่มขึ้น -ขาดความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ -ผลผลิตของงานมีปริมาณต่ำ -ขาดความจงรักภักดีต่อองค์การ แสดงพฤติกรรมต่อต้าน
2. ระดับกลาง	-บุคลากรคงความเป็นสมาชิกขององค์การเพิ่มขึ้น ยับยั้งความตั้งใจที่จะออกจากองค์การ -มีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น	-บุคลากรจำกัดบทบาทของตนเอง -บุคลากรจะประเมิณระหว่างความต้องการขององค์การกับความต้องการที่จะไม่ทำงาน -ประสิทธิผลขององค์การลดลง
3. ระดับสูง	-มีความรู้สึกว่งานมีความปลอดภัยและมั่นคงในงาน -บุคลากรยอมรับในเป้าหมายขององค์การที่จะเพิ่มผลผลิต -มีการแข่งขันกันในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานเพิ่มขึ้น -วัตถุประสงค์ขององค์การบรรลุเป้าหมาย	-องค์การไม่สามารถใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์แก่องค์การได้ -บุคลากรขาดความยืดหยุ่น ขาดการปรับตัวและขาดความคิดสร้างสรรค์ -บุคลากรไม่พึงพอใจในสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน -บุคลากรจะทำผิดกฎระเบียบและมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกับองค์การ

คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

แม้ว่าที่ผ่านมามีความผูกพันต่อองค์กร ยังไม่สามารถหาตัวแปรได้อย่างสมบูรณ์และครบถ้วน แต่จากผลการวิจัยต่างๆ พบว่า ตัวแปรต่าง ๆ ที่ถูกนำมาใช้นั้นสามารถอธิบายความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้ มีตัวแปรที่นักวิชาการหลายท่านได้ใช้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

พอตเตอร์ (Porter. 1973) กล่าวว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของบุคคลว่าจะยังคงอยู่ในองค์กรหรือลาออกไปมี 4 ประการ คือ

1. ปัจจัยด้านองค์การ เช่น อัตราค่าจ้าง กฎเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง โครงสร้างและขนาดขององค์การ
2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รูปแบบของภาวะผู้นำ รูปแบบของความสัมพันธ์ในกลุ่มเพื่อน
3. ปัจจัยด้านลักษณะของงาน เช่น ความซ้ำซากจำเจของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และความชัดเจนในบทบาทหน้าที่

สตีเยร์ส (Steers. 1977) ได้เสนอรูปแบบความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. ปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย
 - 1.1. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ โอกาสในการประสบความสำเร็จ การศึกษา ความเครียดในบทบาท และความสนใจในช่วงกลางชีวิต
 - 1.2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน งานที่ท้าทาย โอกาสในการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และปริมาณงาน
 - 1.3. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ประสบการณ์การทำงานของคุณค่าทัศนคติของกลุ่ม ความสามารถในการเชื่อถือและความไว้วางใจ ความสำคัญของบุคคลนั้นต่อองค์กร
2. ผลของความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมหรือทัศนคติ อันเป็นผลมาจากความผูกพันต่อองค์กร สามารถจะคาดหวังให้นำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลอย่างน้อย 4 ประการ คือ
 - 2.1 พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จะมีการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรสูง ยกเว้นแต่ที่เกิดการเจ็บป่วย ที่ทำให้ไม่สามารถมาทำงานได้ ดังนั้นระดับการขาดงานจึงมีน้อยกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ
 - 2.2 พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงอยู่กับองค์กร トラบเท่าที่พวกเขาได้รับการสนับสนุนในการที่จะบรรลุเป้าหมายตามที่พวกเขามีความเชื่อ
 - 2.3 พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะตั้งใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในต่างประเทศ

งานวิจัยในต่างประเทศ มีดังนี้

โรเดส และคณะ (Rhoades, et al. 2001) ศึกษาทดสอบความสัมพันธ์ของประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน ได้แก่ ผลตอบแทนจากองค์กร ความยุติธรรมด้านกระบวนการ กำหนดรางวัลและผลตอบแทน และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา กับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ และการลาออกของพนักงาน โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานจากหลายองค์กร จำนวน 367 คน ผลการศึกษาพบว่า ประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ และมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการลาออกจากงาน โดยมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เป็นตัวแปรกำกับ

ไอเซนเบอร์เกอร์ และคณะ (Eisenberger, et al. 2001) ศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในกลุ่มพนักงานของบริษัทที่ให้บริการงานไปรษณีย์ขนาดใหญ่ในสหรัฐอเมริกาตอนเหนือ จำนวน 413 คน ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ผลการปฏิบัติงาน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความสัมพันธ์ทางลบกับการลาออกจากองค์กร โดยมีการผูกมัดทางใจ (Felt Obligation) และอารมณ์ด้านบวกเป็นตัวแปรกำกับ

เวย์น และคณะ (Wayne, et al. 2002) ศึกษาปัจจัยกระตุ้นและผลลัพธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร พบว่า ความยุติธรรม (ด้านผลตอบแทน และด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน) ความรู้สึกมีส่วนร่วม และการได้รับการยอมรับจากฝ่ายบริหาร มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยทำการศึกษากับพนักงานและผู้บังคับบัญชา จำนวน 211 คน เช่นเดียวกับผลการศึกษาของเซน และคณะ (Zhen, et al. 2005) ที่ศึกษากับคู่พนักงานและผู้บังคับบัญชาจากหลายองค์กรในจีนตอนใต้ พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีความเชื่อถือนในองค์กรและการที่บุคคลประเมินว่าตนเองมีคุณค่าแก่องค์กร เป็นตัวแปรกำกับ

โรเดส และไอเซนเบอร์เกอร์ (Rhoades & Eisenberger. 2002) รวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร จำนวน 73 เรื่อง และวิเคราะห์ด้วยวิธีเมตา พบว่า การรับรู้การดูแลที่ดีจากองค์กรด้านความยุติธรรม การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและสภาพการทำงานที่น่าพึงพอใจ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน อารมณ์ทางบวกความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ผลการปฏิบัติงานที่ดี และอัตราการลาออกที่ลดลงโดยมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นตัวแปรกำกับ

คาสิโอ (Casio. 2003) ศึกษาผลกระทบของแรงจูงใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าแรงจูงใจมีความสำคัญกว่าค่าตอบแทนและผลประโยชน์ และถ้าหากพนักงานมีการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลก็จะทำให้ผลรางวัลและคุณค่าในตนเองเพิ่มขึ้น แรงกระตุ้นที่เพิ่มขึ้นก็จะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต ซึ่งก็จะได้รับค่าตอบแทนสูงขึ้นตามไปด้วย ฉะนั้นเมื่อการทำงานมีแรงจูงใจแก่พนักงานสูง ก็จะแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตการทำงานตามไปด้วย

ทุง (Tung. 2007: 735-750) ศึกษาผลกระทบของคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันและความตั้งใจลาออกของพนักงานตรวจสอบบัญชี จำนวน 326 คน ที่ทำงานในบริษัทขนาดใหญ่ จำนวน 4 บริษัท ในประเทศไต้หวัน ผลการศึกษาพบว่า ความแตกต่างกันของคุณภาพการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่ออาชีพ และความตั้งใจลาออก โดยความผูกพันต่ออาชีพ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ในทางกลับกันความผูกพันต่อองค์กรไม่ส่งผลต่อความผูกพันทางอาชีพ

เมอคามาลี และธานี (Mirkamali & Thani. 2011: Online) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างอาจารย์มหาวิทยาลัยเตหะรานและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีชาร์ิป วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างอาจารย์มหาวิทยาลัยทั้ง 2 แห่ง ใช้วิธีการวิจัยหาความสัมพันธ์ศึกษากับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 150 คน จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ t-test

ผลการวิจัย พบว่า 1) อาจารย์มหาวิทยาลัยเตหะราน และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีชาร์ิป มีคุณภาพชีวิตการทำงานค่อนข้างดี 2) ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างคณาจารย์ของทั้งสองมหาวิทยาลัย แต่มีความแตกต่างกันเล็กน้อยในด้านการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน 3) เมื่อเปรียบเทียบด้านที่มีความแตกต่างกันพบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีชาร์ิป มีการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกันสูงกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยเตหะราน

ฟาริด และคณะ (Farid, et al. 2015: Online) ศึกษาระดับ และความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐใน Klang Valley มาเลเซีย ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 330 คน ได้รับแบบสอบถามคืนมาจำนวน 315 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95 สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอย ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และมีความสัมพันธ์ในระดับสูง

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรในต่างประเทศ พบว่า มีการศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานจากหลายตัวแปร เช่น ผลตอบแทนจากองค์กร ความยุติธรรมด้านกระบวนการ การกำหนดรางวัลและผลตอบแทน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันต่ออาชีพ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ การลาออก ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และ

ผลการปฏิบัติงาน ว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่ และศึกษาผลกระทบของแรงจูงใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรและผู้บังคับบัญชาเครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจ มีความสำคัญกว่าค่าตอบแทนและผลประโยชน์ และถ้าบุคลากรรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ก็จะเป็นแนวกระตุ้นที่จะทำให้มีการเพิ่มผลผลิตสูงขึ้น มีแรงจูงใจสูง ก็จะแสดงถึงคุณภาพชีวิตการทำงานด้วย และคุณภาพชีวิตการทำงานจะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่ออาชีพ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด แต่ในทางกลับกัน ความผูกพันต่อองค์กร ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่ออาชีพ

งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยในประเทศ มีดังนี้

ธัญญา รัตนพันธ์ (2550: บทคัดย่อ) ศึกษาการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และ 2) พัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการซึ่งปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 482 คน ตัวแปรแฝงที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 5 ตัวแปร ได้แก่ ความอยู่รอด ความสัมพันธ์ภายในองค์กร ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยมีตัวแปรที่สังเกตได้ 19 ตัวแปร เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเบื้องต้น การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (Linear Structure Relationship model Version 8.72)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) โมเดลปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก ($\chi^2 = 21.56$, $df = 47$, $p = 0.999$, $RMSEA = 0.000$, $RMR = 0.005$, $GFI = 1.000$, $AGFI = 0.980$) ตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการได้ร้อยละ 87 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการได้ร้อยละ 58 2) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการได้รับอิทธิพลโดยรวมจากตัวแปร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ ความสัมพันธ์ภายในองค์กร ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และความอยู่รอด ตามลำดับ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการได้รับอิทธิพลโดยรวมจากตัวแปร

ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ ความสัมพันธ์ภายในองค์กร และความอยู่รอด ตามลำดับ

ชุดินันท์ กลิ่นหอมจันทร์ (2551: บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ภายในคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 150 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับดีมาก 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยกับลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 6 ด้าน คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ ด้านพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านความภูมิใจในองค์กร ยกเว้นค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ธิดาวลัย ปลื้มคิด (2551: บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานและบรรยากาศองค์กรในภาพรวมของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒอยู่ในระดับปานกลาง ในการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับเงินเดือน และหน่วยงานที่สังกัดมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน สำหรับปัจจัยบรรยากาศองค์กร ได้แก่ โครงสร้างองค์กร แบบความเป็นผู้นำ เป้าหมายขององค์กร และการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อาทิตติยา ดวงสุวรรณ (2551: บทคัดย่อ) ศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย กรณีศึกษา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรระหว่างข้าราชการ สาย ก กับ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ และระหว่างข้าราชการสายสนับสนุน กับพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการวิชาชีพ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรและการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร และ 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 329 คน

ผลการศึกษา พบว่า 1) ปัจจัยด้านระดับการศึกษา สายงาน ตำแหน่ง ระยะเวลาการจ้างที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และปัจจัยด้านสังกัดคณะต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน 2) ข้าราชการสาย ก และพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ส่วนความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสาย ก และพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการไม่มีความแตกต่างกัน 3) ข้าราชการสายสนับสนุน และพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการวิชาชีพ มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน แต่ความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน 4) ปัจจัยองค์การและการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก 5) คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก

อิสราภรณ์ รัตนคช (2552: บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 313 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี โดยรวมบุคลากรเห็นด้วยในระดับปานกลาง หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ และใช้ความสามารถของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์อันดี การทำงานร่วมกัน และด้านลักษณะการบริหาร บุคลากรเห็นด้วยในระดับปานกลางเช่นกัน ส่วนด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม บุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พบว่าโดยรวมบุคลากรเห็นด้วยในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุน ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพการสมรส หน่วยงานที่ปฏิบัติ การได้รับเกียรติบัตร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ภูมิลำเนา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ด้านการได้รับการพัฒนาศึกษาอบรมดูงานเพิ่มเติม ด้านวิชาชีพ ที่อยู่ปัจจุบัน ประสบการณ์ก่อนมาทำงาน การเป็นศิษย์เก่า และการมีอาชีพเสริม ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ลัดดาวัลย์ โภควินท์ และวิรัชดาวลัย สุวรรณมณี (2553: บทคัดย่อ) ศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ศึกษากับประชากร จำนวน 145 คน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือสัมพันธ์ภาพในองค์กร มีความพอใจสูงที่สุด รองลงมา คือ สภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพและความสามารถ ด้านความ

สมดุระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ ด้านธรรมนุญในองค์การ ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน มีความพึงพอใจตามลำดับ ส่วนค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด เนื่องจากบุคลากรสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง หากเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ในภาพรวม บุคลากรสายสนับสนุนมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ปัจจัยสังกัดหน่วยงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านจำนวน 4 ด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสการพัฒนาศักยภาพและความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม โดยพบว่าบุคลากรสังกัดสำนักงานเลขานุการคณะ มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าบุคลากรสังกัดภาควิชาทั้งภาพรวมและรายด้านทุกข้อ

วัฒน์ เพชร และจิระวัฒน์ ต้นสกุล (2554: 345-361) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การและหาตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวน 286 คน โดยได้สุ่มแบบแบ่งชั้น เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามวัดความผูกพันและปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ และหาตัวพยากรณ์โดยใช้สถิติความสัมพันธ์เชิงพหุคูณ และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สัญญาจ้าง นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในการทำงาน ความสามารถในการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบในงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือและความสัมพันธ์ในองค์การ ความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนสวัสดิการและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ได้ตัวพยากรณ์ 6 ตัวคือ การได้รับการยอมรับนับถือ ความมีอิสระในการทำงาน ความสามารถในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน นโยบายและการบริหาร และลักษณะของงานที่ทำที่ร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 66 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการพยากรณ์เท่ากับ 2.17 และ 3) ได้สร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.931 + 0.333X_{12} + 0.371X_9 + 0.339X_6 + 0.189X_{10} + (-0.129)X_4 + 0.074X_7$$

$$Z = 0.372Z_{12} + 0.282Z_9 + 0.246Z_6 + 0.189Z_{10} + (-0.129) Z_4 + 0.080Z_7$$

ฉัตรปารี อยู่เย็น (2555: บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 638 คน

ผลการศึกษา พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านลักษณะของงาน

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านหัวหน้างาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่กับองค์กร และบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ว่า บุคลากรที่มีข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่กับองค์กร และบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ว่า บุคลากรที่มีข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่กับองค์กร และบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยยังมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สันติ กรณย์ไพบูลย์ (2555: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จังหวัดขอนแก่น เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา โดยวิธีการสำรวจแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional study) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จังหวัดขอนแก่น กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 306 คนที่ได้จากการสุ่มโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ เก็บรวบรวมข้อมูล จากแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน หาความเที่ยงโดยการวิเคราะห์ความสอดคล้องภายในมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.87 เก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 7 กุมภาพันธ์ - 20 มีนาคม พ.ศ. 2554 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับสูง และปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จังหวัดขอนแก่น ได้แก่ ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทศนคติของกลุ่มต่อองค์กร อายุ ความท้าทายของงาน การรับรู้เกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร

นุริมัน ดอเลาะ (2556: บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน จำนวนทั้งสิ้น 220 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามในรูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การทดสอบค่า t (t-test) การทดสอบค่า f (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลจากการวิจัย พบว่า 1) บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวราชนครินทร์ มีความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวราชนครินทร์ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ การสมรส ภูมิลำเนาและศาสนาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ส่วนลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานและหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 3) การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวราชนครินทร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สำหรับงานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การในประเทศไทยนั้น พบว่า มีการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยประยุกต์ใช้ตัวแบบที่เป็นแนวคิดและทฤษฎีของต่างประเทศ เช่น วอลตัน ฮุสเซ และคัมมิง เป็นต้น ส่วนความผูกพันต่อองค์การ ส่วนใหญ่ใช้แนวคิดและทฤษฎีของ บูแคนัน อัลเลนและเมเยอร์ เป็นต้น วัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุ เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ รวมทั้งปัจจัยที่ส่งผล ต่อความผูกพันต่อองค์การ การวิจัยส่วนใหญ่เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรที่ทำงานในสถาบันการศึกษา เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด นอกจากนี้พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานจะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทั้งหมด จำนวน 3,712 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 351 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน โดยมีขั้นตอนในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970: 607-608) พบว่าต้องใช้กลุ่มตัวอย่าง อย่างน้อยจำนวน 348 คน
2. กำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างตามคณะ เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่าที่กำหนด ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 348 คน ดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพการทำงาน

หน่วยงาน (คณะ สถาบัน สำนัก ศูนย์)	ประชากร (คน)			รวม	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
	ข้าราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน มหาวิทยาลัย		
คณะทันตแพทยศาสตร์	11	-	50	61	6
คณะเทคโนโลยีและนวัตกรรม ผลิตภัณฑ์การเกษตร	-	-	12	12	1
คณะพยาบาลศาสตร์	-	-	38	38	4
คณะพลศึกษา	10	20	27	57	6
คณะแพทยศาสตร์	21	7	1,081	1,109	103
คณะเภสัชศาสตร์	6	-	28	34	3
คณะมนุษยศาสตร์	7	5	28	40	4
คณะวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อม และการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ	-	-	12	12	1
คณะวิทยาศาสตร์	12	11	43	66	6
คณะวิศวกรรมศาสตร์	11	2	40	53	5
คณะศิลปกรรมศาสตร์	5	2	32	39	4
คณะศึกษาศาสตร์	18	34	293	345	32
คณะสหเวชศาสตร์	-	-	25	25	2
คณะสังคมศาสตร์	4	2	36	42	4
วิทยาลัยนวัตกรรมการ สื่อสารสังคม	-	-	17	17	2
วิทยาลัยนานาชาติเพื่อศึกษา ความยั่งยืน	1	-	17	18	2
วิทยาลัยโพธิวิชชาลัย	-	-	22	22	2
สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์	4	5	5	14	2
สำนักวิชาเศรษฐศาสตร์และ นโยบายสาธารณะ	1	-	10	11	1
สำนักนวัตกรรมการเรียนรู้	-	-	20	20	2
สำนักทดสอบทางการศึกษา และจิตวิทยา	5	2	9	16	2
สถาบันวัฒนธรรมและศิลปะ	-	-	17	17	2
สถาบันวิจัยและพัฒนา การศึกษาพิเศษ	-	-	5	5	0

ตาราง 2 (ต่อ) จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพการทำงาน

หน่วยงาน (คณะ สถาบัน สำนัก ศูนย์)	ประชากร			รวม	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
	ข้าราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน มหาวิทยาลัย		
สถาบันยุทธศาสตร์ทางปัญญา และวิจัย	1	1	18	20	2
บัณฑิตวิทยาลัย	2	1	9	12	2
สำนักงานอธิการบดี	95	56	154	305	28
สำนักคอมพิวเตอร์	12	-	31	43	4
สำนักสื่อและเทคโนโลยี การศึกษา	2	-	18	20	2
สำนักหอสมุดกลาง	34	7	54	95	9
ศูนย์วิทยาศาสตร์ศึกษา	-	-	4	4	0
ศูนย์กีฬา	-	-	3	3	0
ศูนย์สารสนเทศและการ ประชาสัมพันธ์	-	-	6	6	1
ศูนย์พัฒนาสภาพกายภาพ การจัดการขนส่ง	-	-	66	66	6
ศูนย์การแพทย์ปัญญา นันทภิกขุ ชลประทาน	215	41	736	992	92
สถาบันวิจัยพัฒนาและสาธิต การศึกษา	-	-	37	37	3
ศูนย์บริการวิชาการ	-	-	9	9	1
ศูนย์ภาษา มศว	-	-	2	2	0
สำนักงานบริหารกิจการหอพัก	-	-	25	25	2
รวม	477	196	3,039	3,712	348

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย อายุ หน่วยงานที่สังกัด สถานภาพการทำงาน ระดับการศึกษา เงินเดือน และระยะเวลาในการทำงาน จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 37 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 15 ข้อ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
3. ศึกษาตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้วัด
4. ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม
5. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เป็นผู้พิจารณาตรวจสอบ

ความเหมาะสมในการใช้ค่าและความชัดเจนของคำถาม

6. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและเสนอที่ปรึกษางานวิจัย ตรวจสอบอีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้ โดยมีคำถามทั้งสิ้น จำนวน 58 ข้อ แบ่งเป็น

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้แก่ อายุ หน่วยงานที่สังกัด สถานภาพการทำงาน ระดับการศึกษา เงินเดือน และระยะเวลาในการทำงาน จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน ศึกษาโดยใช้แนวคิดของวัลตัน พัฒนาและดัดแปลงมาจากแบบสอบถามของอาทิตติยา ดวงสุวรรณ (2551) อิศราภรณ์ รัตน์คช (2551) อุบลวรรณ สงกรานตานนท์ (2555) โดยมีข้อความจำนวน 37 ข้อ จำแนกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำนวน 5 ข้อ (คำถามข้อ 1-5)
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและคำนึงถึงสุขภาพ จำนวน 5 ข้อ (คำถามข้อ 6-10)
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน จำนวน 5 ข้อ (คำถามข้อ 11-15)
4. โอกาสและการพัฒนาความสามารถของตนเอง จำนวน 5 ข้อ (คำถามข้อ 16-20)
5. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว จำนวน 4 ข้อ (คำถามข้อ 21-24)
6. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน จำนวน 5 ข้อ (คำถามข้อ 25-29)
7. ประชาธิปไตยในองค์กร จำนวน 5 ข้อ (คำถามข้อ 30-33)
8. งานมีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมและชุมชน จำนวน 4 ข้อ (คำถามข้อ 34-37)

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบให้เลือกตอบตามความรู้สึกของผู้ตอบ ซึ่งมี 5 ระดับ คือ
จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด โดยกำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

	ข้อคำถามเชิงบวก (คะแนน)	ข้อคำถามเชิงลบ (คะแนน)
จริงที่สุด	5	1
จริง	4	2
จริงบ้าง	3	3
จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

ตัวอย่าง แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0.	ท่านพอใจกับอัตราเงินเดือนในปัจจุบัน					
00.	งานที่ทำอยู่ช่วยให้ท่านได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ					
000.	ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในงาน เช่น ได้ไปอบรมสัมมนา ดูงาน ศึกษาต่อ เป็นต้น					

การพิจารณาการวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากร ซึ่งได้มาจากการนำคะแนนรวมของคุณภาพชีวิตการทำงาน จากนั้นแบ่งระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับสูง
2. คุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับปานกลาง
3. คุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับต่ำ

โดยแบ่งช่วงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละระดับ ด้วยวิธีหาความกว้างของอันตรภาคชั้น โดยใช้สูตร

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5-1}{3} \\
 &= 1.33
 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน

เกณฑ์การแปลความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน มีเกณฑ์พิจารณาค่าเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์ของ วิเชียร เกตุสิงห์ (2538: 9) ในการวิจัยครั้งนี้แปลผลได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.68-5.00 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับสูง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.34-3.67 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00-2.33 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับต่ำ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษางานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของอัลเลนและเมเยอร์ โดยพัฒนาและดัดแปลงมาจากแบบสอบถามของ อมรรัตน์ อ่อนนุช (2546) และปิ่นปัทมา ครุฑภักดิ์ (2550) ได้แบบสอบถาม จำนวน 15 ข้อ

ลักษณะคำถามเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า ตามแบบของลิเคอร์ท มี 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่าง แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่ง ใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด 5 คะแนน
จริง 4 คะแนน
จริงบ้าง 3 คะแนน
จริงน้อย 2 คะแนน
จริงน้อยที่สุด 1 คะแนน

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
0.	ท่านมีความภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้					
00.	ท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณ					

การพิจารณการวัดระดับความผูกพันต่อองค์กร พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ซึ่งได้มาจากการนำคะแนนรวมของความผูกพันต่อองค์กรหารด้วยจำนวนข้อของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร จากนั้นแบ่งระดับความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 กลุ่มคือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร ระดับสูง
2. ความผูกพันต่อองค์กร ระดับปานกลาง
3. ความผูกพันต่อองค์กร ระดับต่ำ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบให้เลือกตอบตามความรู้สึกของผู้ตอบ ซึ่งมี 5 ระดับ คือ จริงที่สุด จริงจริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด โดยกำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด 5 คะแนน
จริง 4 คะแนน
จริงบ้าง 3 คะแนน

จริงน้อย 2 คะแนน

จริงน้อยที่สุด 1 คะแนน

โดยแบ่งช่วงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละระดับ ด้วยวิธีหาความกว้างของอันตรภาคชั้น โดยใช้สูตร

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{3} \\ &= 1.33 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายความผูกพันต่อองค์กร

เกณฑ์การแปลความหมายความผูกพันต่อองค์กร มีเกณฑ์พิจารณาค่าเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์ของ วิเชียร เกตุสิงห์ (2538: 9) ในการวิจัยครั้งนี้แปลผลได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 3.67-5.00	หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กรระดับสูง
ค่าเฉลี่ย 2.34-3.66	หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กรระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.00-2.33	หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กรระดับต่ำ

การหาคุณภาพเครื่องมือ

1. การหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่ อาจารย์ ดร.อัจฉรา ประเสริฐสิน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชีระชน พลโยธา และ อาจารย์ ดร.อรณพ โพธิสุข ตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหา ข้อคำถามและภาษาที่ใช้ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะแล้ว นำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนใช้ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

2. นำแบบสอบถามหาค่าความเชื่อมั่น มี 2 ขั้นตอน ดังนี้

2.1 นำแบบสอบถาม ไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 30 คน แล้วนำมาตรวจให้คะแนนเพื่อวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง กลุ่มต่ำ แล้วนำคะแนนที่ได้มาเรียงลำดับ จากคะแนนสูงสุดลงมาถึงคะแนนต่ำสุดเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายข้อ โดยใช้สถิติ t-test และคัดเลือกเฉพาะข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาเป็นแบบสอบถามในการวิจัย ได้ผลดังนี้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 37 ข้อ แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำนวน 5 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.018 - 5.167
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัย จำนวน 5 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.688 - 3.564
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน จำนวน 5 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.701 - 5.612
4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง จำนวน 5 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.160 - 3.416
5. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว จำนวน 4 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.553 -3.969
6. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน จำนวน 5 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.160 - 5.000
7. ประชาธิปไตยในองค์กร จำนวน 4 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.688 - 3.864
8. งานมีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมและชุมชน จำนวน 4 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.017 - 3.326

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 15 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 6.481 - 2.646 แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. ด้านความรู้สึก จำนวน 5 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.646 - 4.320
 2. ด้านการคงอยู่กับองค์กร จำนวน 5 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 3.564 - 6.481
 3. ด้านบรรทัดฐาน จำนวน 5 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.828 - 6.481
- 2.2 นำแบบสอบถามที่ได้จากข้อ 2.1 มาหาค่าความเชื่อมั่น โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2531: 132-133) เพื่อนำมาใช้ในการวิจัย ได้ผลดังนี้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 37 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .972 และแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำนวน 5 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .786
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัย จำนวน 5 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .858
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน จำนวน 5 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .828
4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง จำนวน 5 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .856

5. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว จำนวน 4 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .725

6. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน จำนวน 5 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .850

7. ประชาธิปไตยในองค์กร จำนวน 4 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .874

8. งานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมและชุมชน จำนวน 4 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .838

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .938 และแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความรู้สึกรัก จำนวน 5 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .866

2. ด้านการคงอยู่กับองค์กร จำนวน 5 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .871

3. ด้านบรรทัดฐาน จำนวน 5 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .848

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามลำดับต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือจากคณะ สถาบันและสำนัก เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เวลาในการแจกแบบสอบถามระหว่างวันที่ 10 – 30 สิงหาคม 2558 จำนวน 370 ฉบับ ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 351 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.86

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามจำนวน 351 ฉบับ ที่บุคลากรตอบมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ปรากฏว่าสมบูรณ์ทุกฉบับ จากนั้นนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน โดยคำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. วิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายชื่อของแบบสอบถามโดยใช้เทคนิค 25 % กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ แล้วทดสอบด้วย t-test หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค
3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน
 - 3.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (The Person Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1-2
 - 3.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3



บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนคนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา t – distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา F – distribution
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนนแต่ละตัว (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนนแต่ละตัว (Mean Squares)
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
SE_b	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
SE_{est}	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ
\hat{Y}	แทน	สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในรูปคะแนนดิบ
Z	แทน	สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในรูปคะแนนมาตรฐาน
X_1	แทน	การได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
X_2	แทน	สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและค้ำึงถึงสุขภาพ
X_3	แทน	ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
X_4	แทน	โอกาสและการพัฒนาความสามารถของตนเอง
X_5	แทน	การบูรณาการทางสังคม
X_6	แทน	ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว
X_7	แทน	ประชาธิปไตยในองค์การ
X_8	แทน	งานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม
y	แทน	ความผูกพันต่อองค์การ

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกเป็น ด้านการได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและคำนึงถึงสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถของตนเอง ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกเป็น ด้านการได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและคำนึงถึงสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถของตนเอง ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตาม อายุ สถานภาพการทำงาน ระดับการศึกษา เงินเดือนและรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือน

ตาราง 3 สถานภาพส่วนตัวของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สถานภาพส่วนตัว	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	93	26.50
30 – 39 ปี	151	43.02
40 ปีขึ้นไป	107	30.48
สถานภาพการทำงาน		
ข้าราชการและลูกจ้างประจำ	56	15.95
พนักงานมหาวิทยาลัย	295	84.05
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	59	16.81
ปริญญาตรี	205	58.40
สูงกว่าปริญญาตรี	87	24.79
เงินเดือนและรายได้รวมทั้งหมดเฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	223	63.53
มากกว่า 20,000 บาท	128	36.47
รวม	351	100.00

จากตาราง 3 แสดงว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 30 – 39 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.02 มีสถานภาพการทำงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 84.05 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 58.40 และส่วนใหญ่มีเงินเดือนและรายได้รวมทั้งหมดเฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 63.53

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและคำนึงถึงสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถของตนเอง ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม และความผูกพันต่อองค์กร

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกเป็น ด้านการได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและค้ำประกันถึงสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถของตนเอง ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม และความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัย	\bar{x}	SD.	การแปลผล
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	8 ปี 9 เดือน	7.96	
คุณภาพชีวิตการทำงาน	3.55	.47	ปานกลาง
การได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.21	.75	ปานกลาง
สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและค้ำประกันถึงสุขภาพ	3.49	.68	ปานกลาง
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.58	.68	ปานกลาง
โอกาสและการพัฒนาความสามารถของตนเอง	3.79	.59	สูง
การบูรณาการทางสังคม	3.31	.57	ปานกลาง
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	3.59	.74	ปานกลาง
ประชาธิปไตยในองค์กร	3.50	.74	ปานกลาง
งานมีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	3.99	.55	สูง
ความผูกพันต่อองค์กร	3.77	.50	สูง
ด้านความรู้สึกรัก	3.90	.75	สูง
ด้านการคงอยู่กับองค์กร	3.55	.91	ปานกลาง
ด้านบรรทัดฐาน	3.86	.82	สูง

จากตาราง 4 แสดงว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานเฉลี่ย 8 ปี 9 เดือน

ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง 2 ด้าน คือ ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถของตนเอง และด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม นอกนั้นบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งในด้านความรู้สึกรักและด้านบรรทัดฐาน ส่วนด้านการคงอยู่กับองค์กร บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกเป็น ด้านการได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและค่านึงถึงสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถของตนเอง ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตาราง 5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกเป็น ด้านการได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและค่านึงถึงสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถของตนเอง ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	y
X ₁	-	.441**	.698**	.413**	.368**	.462**	.525**	.213**	.447**
X ₂		-	.506**	.520**	.202**	.457**	.423**	.419**	.414**
X ₃			-	.584**	.290**	.445**	.564**	.310**	.527**
X ₄				-	.332**	.535**	.529**	.413**	.418**
X ₅					-	.278**	.288**	.147**	.252**
X ₆						-	.569**	.284**	.324**
X ₇							-	.414**	.429**
X ₈								-	.324**
y									-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 5 แสดงว่า ทุกปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับดังนี้ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (X₃) ด้านการได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X₁) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (X₇) ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถของตนเอง (X₄) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและค่านึงถึงสุขภาพ (X₂) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (X₆) ด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (X₈) และด้านการบูรณาการทางสังคม (X₅)

ตาราง 6 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

ปัจจัย	N	\bar{x}	SD.	r	Sig
คุณภาพชีวิตการทำงาน	351	3.55	.47	.560	.000
ความผูกพันต่อองค์กร	351	3.77	.50		

จากตาราง 6 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .560 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตาราง 7 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้การวิเคราะห์เป็นแบบ Stepwise

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	29.095	7.274	42.905**	.000
ภายในกลุ่ม	346	58.659	.170		
รวม	350	87.754			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 7 แสดงว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับปัจจัย 4 ปัจจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงได้

ตาราง 8 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและคำนึงถึงสุขภาพ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคมที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ปัจจัย	b	SE _b	β	R	R ²	F
X ₃	.259	.042	.352	.527	.277	133.967**
X ₃ X ₂	.101	.040	.138	.554	.307	76.947**
X ₃ X ₂ X ₇	.087	.038	.129	.569	.323	55.280**
X ₃ X ₂ X ₇ X ₈	.094	.046	.104	.576	.332	42.905**

$$a = 1.811$$

$$R = .576$$

$$R^2 = .332$$

$$SE_{est} = .412$$

จากตาราง 8 แสดงว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีด้วยกัน 4 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปยังปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (X₃) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและคำนึงถึงสุขภาพ (X₂) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (X₇) และด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม (X₈) ปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัยนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้ร้อยละ 33.20

นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้คะแนนดิบ ได้แก่

$$\hat{Y} = 1.811 + .259X_3 + .101X_2 + .087X_7 + .094X_8$$

สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้คะแนนมาตรฐาน ได้แก่

$$Z = .352X_3 + .138X_2 + .129X_7 + .104X_8$$

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ทำนายความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 351 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ
ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย อายุ หน่วยงานที่สังกัด สถานภาพการทำงาน ระดับการศึกษา เงินเดือน และ ระยะเวลาในการทำงาน จำนวน 6 ข้อ
ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 37 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .972 แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่
 1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำนวน 5 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .786
 2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัย จำนวน 5 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .858
 3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน จำนวน 5 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .828

4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง จำนวน 5 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .856

5. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว จำนวน 4 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ

.725

6. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน จำนวน 5 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .850

7. ประชาธิปไตยในองค์กร จำนวน 4 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .874

8. งานมีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมและชุมชน จำนวน 4 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .838

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .938 แบ่งออกเป็น 3 ด้าน

1. ด้านความรู้สึก จำนวน 5 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .866

2. ด้านการคงอยู่กับองค์กร จำนวน 5 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .871

3. ด้านบรรทัดฐาน จำนวน 5 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .848

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำหน้าที่ขอความร่วมมือจากหน่วยงาน (คณะ สถาบันและสำนัก) เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เวลาในการแจกแบบสอบถามระหว่างวันที่ 10-30 สิงหาคม 2558 จำนวน 370 ฉบับ ได้แบบสอบถามกลับคืนจำนวน 351 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.86

4. การวิเคราะห์ข้อมูล นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากนั้นนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อคำนวณหาค่า ดังนี้

4.1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน โดยคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

4.3. วิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.55$) และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.77$)

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 8 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (X_3) ด้านการได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X_1) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (X_7) ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถของตนเอง (X_4) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและคำนึงถึงสุขภาพ (X_2) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (X_6) ด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (X_8) และด้านการบูรณาการทางสังคม (X_5)

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีด้วยกัน 4 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปยังปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (X_3) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและค่านึงถึงสุขภาพ (X_2) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (X_7) และด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม (X_8) ปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัยนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้ร้อยละ 33.20

4. สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้แก่

4.1 สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้คะแนนดิบ ได้แก่

$$\hat{Y} = 1.811 + .259X_3 + .101X_2 + .087X_7 + .094X_8$$

4.2 สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้คะแนนมาตรฐาน ได้แก่

$$Z = .352X_3 + .138X_2 + .129X_7 + .104X_8 \quad \text{หรือ}$$

Z ความผูกพันต่อองค์กร = .352*Zด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน + .138*Zด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและค่านึงถึงสุขภาพ + .129*Zด้านประชาธิปไตยในองค์กร + .104*Zด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยอภิปรายผลได้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อยู่ในระดับปานกลาง และความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 8 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (X_3) ด้านการได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X_1) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (X_7) ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถของตนเอง (X_4) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและค่านึงถึงสุขภาพ (X_2) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (X_6) ด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม (X_8) และด้านการบูรณาการทางสังคม (X_5) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อาทิตติยา ดวงสุวรรณ (2551: บทคัดย่อ); นุชจิรา ต๊ะสุ (2552: บทคัดย่อ); อิศราภรณ์ รัตนชช (2553: บทคัดย่อ); ฉัตรชัย ชุมวงศ์ (2554: บทคัดย่อ); วัฒนะ พรหมเพชร และจิระวัฒน์ ต้นสกุล (2554: 355) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

2.1 ปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ถ้าบุคลากรมีความมั่นคงในการทำงานและทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างชัดเจน จะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศรีณญา ปูเต๊ะ (2552: บทคัดย่อ) พบว่า ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในทุกด้าน โดยพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยม จะได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชา ทั้งในเรื่องค่าตอบแทน และการเลื่อนตำแหน่งงานที่ดีขึ้นอย่างชัดเจน และผลการวิจัยของ ธนรัฐชา รัตนพันธ์ (2550: บทคัดย่อ) พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการได้รับอิทธิพลโดยรวมจากตัวแปร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ ความสัมพันธ์ภายในองค์การ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และความอยู่รอด และผลการวิจัยของวัฒนะ พรหมเพชร และจิระวัฒน์ ต้นสกุล (2554: 345-361) พบว่า ความมั่นคงในการทำงาน ความสามารถในการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำให้ความรับผิดชอบในงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์ในองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 ปัจจัยด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า บุคลากรที่ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมจะมีความผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้ เพราะถ้าบุคลากรได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจและค่าครองชีพ และเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ปริมาณงานที่รับผิดชอบ จะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชัยวัฒน์ โอสถอานวยโชค (2555: บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการโดยรวม มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน โดยพนักงานขององค์การได้เงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการในระดับที่เหมาะสม ยุติธรรม และเป็นที่น่าพอใจ จะมีความผูกพันต่อองค์การมาก

2.3 ปัจจัยด้านประชาธิปไตยในองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า หน่วยงานที่มีประชาธิปไตยในองค์การ ซึ่งหมายถึง วิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์การจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูดจะมีความผูกพันต่อองค์การ นั่นคือถ้าเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และไม่ก้าวร้าวในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน หรือระเบียบ/ข้อบังคับในการปฏิบัติงานไม่จำกัดสิทธิส่วนบุคคลของบุคลากร จะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อีราภรณ์ ชติยะหล้า (2555: บทคัดย่อ) พบว่า ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรก้าวร้าวหรือล่วงล้ำสิทธิส่วนบุคคลของคนอื่นมากเกินไป ควรรู้จักหน้าที่รับผิดชอบของตนเองและ

เคารพสิทธิของผู้อื่น หน้าที่ที่รับผิดชอบควรมีการมอบหมายงานให้ชัดเจน เพื่อลดการเหลื่อมล้ำ หรือการก้าว ฝายการทำงานโดยมิได้ตั้งใจ และจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

2.4 ปัจจัยด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถของตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความ ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 แสดงว่า บุคลากรที่มีโอกาสและมีการพัฒนาความสามารถของตนเอง มีอิสระในการปฏิบัติงาน ควบคุมงานด้วยตนเองได้ สามารถใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่มีอยู่ จะมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ซึ่ง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรรัชสิริ อาสาเสนีย์ (2546: บทคัดย่อ) พบว่า วิศวกรยอมรับว่าการพัฒนา ประสิทธิภาพในการทำงานของตนเอง จะทำให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งยอมรับว่าเมื่อได้รับ การพัฒนา ฝึกอบรม สัมมนา ดูงานแล้ว วิศวกรรู้สึกที่สามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าเดิมอยู่ในระดับสูง ส่งผลให้ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

2.5 ปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและค่านึงถึงสุขภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าถ้าหน่วยงานมีการจัดสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและค่านึงถึงสุขภาพที่ดี จะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จักรพันธ์ อุณหประเสริฐกุล (2549: บทคัดย่อ) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยต่อสุขภาพมี ความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกใบปลิว ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

2.6 ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ถ้าการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปอย่างราบรื่น ไม่เป็นอุปสรรคในการใช้ชีวิต ของบุคลากรกับครอบครัว ทำให้บุคลากรมีเวลาพักผ่อนเพียงพอ จะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อธิรินทร์ มะระกานนท์ (2556: บทคัดย่อ) พบว่า คุณภาพชีวิตในการ ทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะ ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

2.7 ปัจจัยด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 แสดงว่า ถ้าหน่วยงานมีการสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสร่วมมือในการทำกิจกรรมเพื่อ สาธารณะประโยชน์อย่างสม่ำเสมอ หรือมีการณรงค์ให้บุคลากรตระหนักและสร้างจิตสำนึกให้มีส่วนในการ ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น จะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมา กขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อธิรินทร์ มะระกานนท์ (2556: บทคัดย่อ) พบว่า เมื่อองค์กรที่พนักงานได้ ทำงานได้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการช่วยเหลือในเรื่องการประสูตทุกภัย หรือการรักษาสภาพแวดล้อมในเขตชุมชน ส่งผลให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอก ทำให้พนักงาน

รู้สึกว่าการได้ทำงานที่องค์การของตนเองนั้นมีคุณค่าและเกิดความภูมิใจ ส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การ

2.8 ปัจจัยด้านการบูรณาการทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าบุคลากรที่มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม จะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วัฒนะ พรหมเพชร และจิรวัดน์ ต้นสกุล (2554); ศกวุฒิ กาฬสุวรรณ และคณะ (2545: 73, 85) พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือ ได้เป็นที่รู้จัก ได้รับเกียรติและได้รับความร่วมมือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เป็น ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิมลรัตน์ อินทเสย (2554: บทคัดย่อ) พบว่า ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยรวม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานสถาบันการเงิน หากพนักงานได้รับความร่วมมือในเรื่องงาน และมีการประสานงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีในการทำงาน มีผลทำให้พนักงานมีความพอใจมาก ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์การมากขึ้น และสอดคล้องกับผลการวิจัยของฉัตรชัย ชูม่วงศ์ (2554: 88) ที่พบว่า ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันต่ำ จะทำให้พนักงานมีความคิดที่จะลาออกสูง

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีด้วยกัน 4 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปยังปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (X_3) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและคำนึงถึงสุขภาพ (X_2) ด้านประชาธิปไตยในองค์การ (X_7) และด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (X_8)

3.1 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน เป็นปัจจัยอันดับแรกที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าถ้าบุคลากรมีความมั่นคงในการทำงานและทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างชัดเจน จะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของสตีร์และพอตเตอร์ (Steers & Porter. 1974) ที่กล่าวว่า โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและประสบความสำเร็จในงาน เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ จะเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์เกอร์ ซึ่งกล่าวว่า ตัวแปรความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพัน โดยเป็นการสร้างแรงจูงใจในทางบวก และจะเป็นผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของไอเซนเบอร์เกอร์ (Eisenberger. 1990) ที่กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน จะทำให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การยิ่งขึ้น และมีความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้น และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ลอ อีริกซ์ (2540: 166) พบว่า ความมั่นคง

และความก้าวหน้าในงานเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบัน ของข้าราชการ มหาวิทยาลัยบูรพาได้ และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศรีนญา ปูเต๊ะ (2552: บทคัดย่อ) พบว่าความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้าน โดยบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยม จะได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชา ทั้งในเรื่องค่าตอบแทน และการเลื่อนตำแหน่งงานที่ดีขึ้นอย่างชัดเจน ดังนั้นความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร

3.2 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและค่านึงถึงสุขภาพเป็นปัจจัยอันดับที่สองที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าถ้าหน่วยงานมีการจัดสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและค่านึงถึงสุขภาพที่ดี เช่น มีอุปกรณ์ เครื่องมือที่จำเป็นในการทำงาน รวมทั้งมีสถานที่ทำงานที่สะอาด ปลอดภัย อบอุ่น การปฏิบัติงาน มีการจัดการทางออกฉุกเฉินภายในอาคารที่เพียงพอสำหรับการป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้น และมีสวัสดิการ สิทธิประโยชน์อย่างเพียงพอ จะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จักรพันธ์ อุณหประเสริฐกุล (2549: บทคัดย่อ) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยต่อสุขภาพมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกไบปลิว มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมากถึงปานกลาง ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและค่านึงถึงสุขภาพ เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร

3.3 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร เป็นปัจจัยอันดับที่สามที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าหน่วยงานที่มีประชาธิปไตยในองค์กร ซึ่งหมายถึง วิธีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้ออกความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด จะมีความผูกพันต่อองค์กร นั่นคือถ้าเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และไม่ก้าวร้าวในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน หรือระเบียบ/ข้อบังคับในการปฏิบัติงานไม่จำกัดสิทธิส่วนบุคคลของบุคลากร จะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อธิราภัทร ชติยะหล้า (2555: บทคัดย่อ) พบว่า ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรก้าวร้าวหรือล่วงล้ำสิทธิส่วนบุคคลของคนอื่นมากเกินไป ควรรู้จักหน้าที่รับผิดชอบของตนเองและเคารพสิทธิของผู้อื่น หน้าที่ที่รับผิดชอบควรมีการมอบหมายงานให้ชัดเจน เพื่อลดการเหลื่อมล้ำหรือการก้าวร้าวในการทำงานโดยมิได้ตั้งใจ จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นประชาธิปไตยในองค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร

3.4 ด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมเป็นปัจจัยที่ส่งผลเป็นอันดับสี่ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ถ้าหน่วยงานมีการสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสร่วมมือในการทำกิจกรรมเพื่อ

สาธารณะประโยชน์อย่างสม่ำเสมอ หรือมีการรณรงค์ให้บุคลากรตระหนักและสร้างจิตสำนึกให้มีส่วนในการช่วยเสริมสร้างให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น จะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของธีรินทร์ มะระกานนท์ (2556: บทคัดย่อ) พบว่า เมื่อองค์กรที่พนักงานได้ทำงานได้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการช่วยเหลือในเรื่องการประสูติทุพพลภาพ หรือการรักษาสภาพแวดล้อมในเขตชุมชน ส่งผลให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอก ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการได้ทำงานที่องค์กรของตนเองนั้นมีคุณค่าและเกิดความภูมิใจ ส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นงานมีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร โดยนำปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมี 4 ปัจจัย ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและคำนึงถึงสุขภาพ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มาพิจารณาดังต่อไปนี้

1.1 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้เป็นอันดับแรก ดังนั้นผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรมีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าทางวิชาชีพของบุคลากรในทุกๆ ตำแหน่งงาน

1.2 สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและคำนึงถึงสุขภาพ สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้เป็นอันดับที่สอง ดังนั้นผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยและคำนึงถึงสุขภาพให้กับบุคลากร

1.3 ประชาธิปไตยในองค์กร สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้เป็นอันดับที่สาม ดังนั้นผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย

1.4 งานมีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้เป็นอันดับที่สี่ ดังนั้นผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสร่วมมือในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์อย่างสม่ำเสมอ หรือมีการรณรงค์ให้บุคลากรตระหนักและสร้างจิตสำนึกให้มีส่วนในการช่วยเสริมสร้างให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่อาจมีความสัมพันธ์ หรืออาจส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ เช่น ความเครียด วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำ เป็นต้น

2.2 งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเพียงช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเท่านั้น ดังนั้นควรทำการศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรในด้านต่างๆ มีโอกาสที่จะเปลี่ยนแปลงไป อาจส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรเปลี่ยนแปลงไปด้วย ดังนั้นการทำวิจัยอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้องค์กรสามารถหาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาภายในองค์กรได้ทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน





บรรณานุกรม

- ขวัญประภา กล่อมแสง. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร*. ปริญญาโท กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จักรพันธ์ อุณหประเสริฐกุล. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกใบปลิวของบริษัทเอเบิ้ลทู จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การตลาด). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ฉัตรชัย ชุมวงศ์. (2554). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับความตั้งใจลาออก ของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทฟาร์มเลี้ยงไก่ปุ๋ย-ยาพันธุ์แห่งหนึ่ง*. งานวิจัยส่วนบุคคล ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ฉัตรปารี อยู่เย็น. (2555, พฤศจิกายน). *แรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*. *RMUTT Global Business and Economics Review*. 7(2): 201-215.
- ชัยวัฒน์ โอสถออำนาจโชค. (2555). *ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์ กรณีศึกษาพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง*. สารนิพนธ์ บธ.ม (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2535). *พฤติกรรมในองค์กร*. กรุงเทพฯ: เทพนิมิตการพิมพ์
- ชุตินันท์ กลิ่นจันทร์หอม. (2551). *รายงานวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ภายในคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชุมพร ฉ่ำแสง และคณะ. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี จังหวัดนครนายก*. นครนายก: ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐภา บัวหลวง. (2550, กันยายน-ตุลาคม). *การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน*. *วารสารข้าราชการ*. 52(5): 11-18.
- ดุจดาว ศุภจิตกุลชัย. (2546). *ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในศูนย์วิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยบูรพา*. ปัญหาพิเศษ รพ.ม. (การบริหารทั่วไป). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดุสิตา เครือคำปิว. (2551). *ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพวัฒนธรรมองค์กรกับการลาออกของพยาบาล โรงพยาบาลรามาริบัติ โรงพยาบาลวิชัยยุทธและ สถาบันมะเร็งแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ติน ประชัญพฤทธิ. (2530). *ตัวแปรพฤติกรรมศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาองค์กรใน เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาองค์กร หน่วยที่ 1-7*. (หน้า 259-271). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธัญญา รัตนพันธ์. (2550). *การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. (วิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธิดาวลัย ปลื้มคิด. (2551). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธีรภัทร ชัดยะหล้า. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน*. การค้นคว้าอิสระ ร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่.
- ธีรินทร์ มระกานนท์. (2556). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดลพบุรี*. ปริญญาโท บธ.ม (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิชกานต์ เสาวรัตน์ชัย. (2556). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. กรุงเทพฯ: กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นุชจิรา ต๊ะสุ. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน). เพชรบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี.
- นุรีมัน ดอกละ. (2556, ธันวาคม-ธันวาคม). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์*. *Princess of Naradhiwas University Journal*. ปีที่ 5(3): 110-121.
- บัญชา นิยมประเสริฐ. (2542). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญแสง ชีระภากร. (2533, มกราคม-มีนาคม). *การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน*. *จุลสารการพัฒนาข้าราชการพลเรือน*. 1: 5-12.
- ปิ่นปัทมา ครุฑพันธ์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาของกลุ่มบริษัทเคมีแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2541). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ = Human Resource Management*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาศาสตร์ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พรขลิกริ อาสาเสนีย์. (2546). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของวิศวกร บริษัทแอดวานซ์อินโฟร์เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์ บธ.ม (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2541. (2541, 4 กันยายน). *ราชกิจจานุเบกษา*.

เล่มที่ 115 ตอนที่ 57 ก.

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547. (2547, 12 พฤศจิกายน).

ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 121 ตอนพิเศษ ที่ 70.

ภาวิณี เพชรแดง. (2556). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*.

วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

มหาวิทยาลัยมหิดล. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม. (2551). *การศึกษาคุณภาพชีวิตคนทำงานใน*

ภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ. นครปฐม : สถาบัน.

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. *แผนยุทธศาสตร์ 15 ปี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2553-2567*.

(ออนไลน์) <http://www.swu.ac.th/information/pdf/strategy15.pdf> สืบค้นเมื่อ 26 มีนาคม 2557.

ล่อ มีร์กีช. (2540). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อสถาบันของ*

ข้าราชการมหาวิทยาลัยบูรพา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ลัดดาวลัย โภควินท์ และวิรัชดาวลัย สุวรรณมณี. (2553). *รายงานการวิจัยศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*. สงขลา: คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

วรรณสุดา โพธิ์ไธ้. (2548). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจศึกษาเฉพาะด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ*. วิทยานิพนธ์ ส.ม. (การบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วรรณะ เวชพราหมณ์. (2552). *ทัศนะของพนักงานต่อความมั่นคงในการทำงานของพนักงาน*

มหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วัฒน์ะ พรหมเพชร และจิระวัฒน์ ต้นสกุล. (2554, กันยายน-ธันวาคม). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ*

องค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี*. 22(3): 344-361. (ออนไลน์)

http://eduit.pn.psu.ac.th/research/pdf/journal_academic/2554/3-2554.pdf

สืบค้นเมื่อ 26 มีนาคม 2557.

วัลย์ลิกา สวัสดิ์นฤเดช. (2555). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย คณะ*

วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วิเชียร เกตุสิงห์. (2538, กุมภาพันธ์-มีนาคม). *ค่าเฉลี่ยกับการแปลความหมาย: เรื่องง่าย ๆ ที่บางครั้งก็พลาดได้*. *ข่าวสารการวิจัยการศึกษา*. 18(3): 8-11.

วิมลรัตน์ อินทะเสย์. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานสถาบันการเงินแห่งหนึ่งกรณีศึกษา กลุ่มงานบริการ Corporate Cash Management*. สารนิพนธ์ บธ.ม (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศรินญา ปูเต๊ะ. (2552). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)*.

- สารนิพนธ์ บธ.ม (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศุภวุฒิ กาฬสุวรรณ และคณะ. (2545, มกราคม-เมษายน). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดปัตตานี. *วารสารสงขลานครินทร์ ฉบับสังคมศาสตร์และ
มนุษยศาสตร์*. 8(1): 73-89.
- สมพร สังข์เพิ่ม. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเอกชนใน
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (สถิติประยุกต์). กรุงเทพฯ: คณะสถิติประยุกต์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมยศ นาวิการ. (2553). *การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สันติ กรณย์ไพบุลย์ และวิทัศน์ จันทร์โพธิ์ศรี. (2555, กรกฎาคม-กันยายน). ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่น
ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จังหวัดขอนแก่น. *วารสารวิจัย
มข. (บศ.)* 12 (3): 70-82.
- สุภรณ์การ์ เจียมคงอยู่. (2550). *การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
ข้าราชการโรงพยาบาลตากสิน*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย.
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุธินี เดชะตา. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานบริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์).
เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- แสง ไชยสุวรรณ. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะเศรษฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. (จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว). เชียงใหม่:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อมรรัตน์ อ่อนนุช. (2546). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับ
ปฏิบัติการ : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม
และองค์กร). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อาทิตติยา ดวงสุวรรณ. (2551). *การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อ
องค์กรระหว่างข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
วิทยาเขตหาดใหญ่*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อิสราภรณ์ รัตนคช. (2553). *รายงานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงาน
กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขล
านครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี*. ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective,
Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *Journal of
Occupational Psychology*. 63: 1-18.
- Buchanan, Bruce. (1974, December). Building Organizational Commitment: The

- Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*. 19(4): 533-546.
- Casio, W. F. (2003). *Managing Human Resource: Productivity, Quality of Work Life, Profit*. 6th ed. Boston, Mass.: McGraw-Hill.
- Daud, Normala. (2010). *Quality of Work Life and Organizational Commitment Academic Staff: Empirical Evidence From Malaysia*. (Online). Available: <http://ieeexplore.ieee.org/stamp.jsp?tp=arnumber=5657657> Retrieved: 7/04/2014
- Eisenberger, R. et al. (2001). Reciprocation of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*. 86: 42-51.
- Farid, Hadi, et. al. (2015). Relationship Between Quality of Work Life and Organizational Commitment Among Lectures in a Malaysian Public Research University. *The Social Science Journals*. 52(1): 54-61.
- Huse, E.F. & T.G. Cummings. (1985). *Organization and Development and Change*. Minnesota: West Publishing.
- Joiner, Therese A. & Bakalis, Steve. (2006). The Antecedents of Organizational Commitment: the Case of Australian Casual Academics. *International Journal of Educational Management*. 20(6): 439-452. (Online). Available <http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?articleid=1567535> Retrieved: 30/06/2014
- Kargar, Mahnaz. (2012). Evaluation of Organizational Commitment of Employees in University; Case Study: Islamic Azad University. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*. 2(5): 5017-5021. (Online). Available [http://www.textroad.com/pdf/JBASR/J.%20Basic.%20Appl.%20Sci.%20Res.,%202\(5\)5017-5021,%202012.pdf](http://www.textroad.com/pdf/JBASR/J.%20Basic.%20Appl.%20Sci.%20Res.,%202(5)5017-5021,%202012.pdf) Retrieved: 30/06/2014
- Kossen, Stan. (1991). *The Human Side of Organization*. 5th ed. New York: Harper Collins Publishers.
- McHugh, Patrick P. (1999). Pharmacists = Attitudes Regarding Quality of Work Life. *Journal of the American Pharmaceutical Association*. 39(5): 667-676.
- Meyer., et al. (2002, August). Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*. 61(1): 20-52.
- Mirkamalia, Seyed Mohammad & Thanib, Fatemeh Narenji. (2011). *A Study on the*

Quality of Work Life (QWL) Among Faculty Members of University of Tehran (UT) And Sharif University of Technology (SUT). (Online). Available
<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S187704281102684X>

Retrieved: 30/06/2014

- Moorhead, Gregory & Griffin, Ricky W. (1995). *Organizational Behavior: Managing People and Organization*. 4th ed. Boston: Houghton.
- Mowday, R.T., Porter, L.W. & Steers, R.M., (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press.
- Porter, Lyman W., et al. (1974). *Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians*. *Journal of Applied Psychology*. 59: 603-609.
- Rao, Vaska R. (1992). *Better Quality of Work Life Through Productivity, International Productivity Congress*. Hong Kong: Nordica International.
- Rhoades, L., Eisenberger, R & Armeli, S. (2001). *Affective Commitment to the Organization: the Contribution of Perceived Organizational Support*. *Journal of Applied Psychology*. 86: 825-836.
- Rhoades, L. and Eisenberger, R. (2002). *Perceived Organizational Support: a Review of the Literature*. *Journal of Applied Psychology*. 87: 698-714.
- Rosenthal, Neil H. (1989). *More Than Wages At Issue In Job Quality Debate*. *Monthly Labor Review*. 112: 4-8.
- Sheldon, M.E. (1971, June). *Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization*. *Administrative Science Quarterly*, (16:2): 143-150.
- Skrovan, D. J. (1983). *Quality of Work Life: Perspective for Business and Public Sector*. Reading, Mass: Addison-Wesley.
- Steers, Richard M. (1977, March). *Antecedent and Outcome of Organization Commitment*. *Administrative Science Quarterly*. 22(1): 46-48.
- Steers, Richard M. & Porter, L.M. (1991). *Motivation and Work Behavior*. 5th ed. New York : McGraw-Hill.
- Taheri, Mostafa and Saghari, Fatemeh. (2012). *A Study of Factors Affecting Organizational Commitment of the Staff of Mamasani Payam Noor University, Iran*. *International Journal of Research in Organizational Behavior and Human Resource Management*. (Online). Available <http://aijsh.org/setup/international/paper30.pdf>
 Retrieved: 30/06/2014
- Tung, Chun Huang. (2007). *The Effects of Quality of Work Life on Commitment and Turnover Intention*. *Social Behavior and Personality*. 35(6): 735-750.
- Walton, R.E. (1974, May-June). *Improving the Quality of Working Life*. *Harvard of*

Business Review. 52: 12-155.

Wayne, S.J. et al. (2002, June). The Role of Fair Treatment and Rewards In Perceptions of Organizational Support and Leader-Member Exchange. *Journal of Applied Psychology*. 87(3): 590-598.

Whether, William B, Jr. and Davis, Keith. (1989). *Human Resources and Performance Management*. 3rd ed. New York: McGraw-Hill.







รายนามผู้เชี่ยวชาญ

อาจารย์ ดร.อรรณพ โพธิสุข

อาจารย์ประจำ สาขาวิชาการอุดมศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ ดร.อัจศรา ประเสริฐสิน

อาจารย์ประจำ สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธีระชน พลโยธา

อาจารย์ประจำ ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ





ภาคผนวก ข
ตัวอย่าง จดหมายขอความร่วมมือในการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. ๐-๒๒๕๘-๔๐๐๒-๓

ภายใน ๑-๕๓๘๒

ที่ ศธ ๐๕๑๙.๑๖ / -

วันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีคณะแพทยศาสตร์

เนื่องด้วยข้าพเจ้า นายชินกร น้อยคำยาง ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลวิจัย ในการนี้ข้าพเจ้าใคร่ขอความอนุเคราะห์จากบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสังกัด ตอบแบบสอบถามดังกล่าว โดยได้แนบบแบบสอบถามมาด้วยแล้ว และส่งแบบสอบถามกลับสำนักหอสมุดกลาง ตามซองที่แนบมาด้วย ภายในวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๘

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและขอความอนุเคราะห์

(นายชินกร น้อยคำยาง)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
หัวหน้าโครงการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. ๐-๒๒๕๘-๔๐๐๒-๓

ภายใน ๑-๕๓๘๒

ที่ ศธ ๐๕๑๙.๑๖ / -

วันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพ ฯ

เนื่องด้วยข้าพเจ้า นายชินกร น้อยคำยาง ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลวิจัย ในการนี้ข้าพเจ้าใคร่ขอความอนุเคราะห์จากบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสังกัด ตอบแบบสอบถามดังกล่าว โดยได้แนบบแบบสอบถามมาด้วยแล้ว และส่งแบบสอบถามกลับสำนักหอสมุดกลาง ตามช่องที่แนบมาด้วย ภายในวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๘

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและขอความอนุเคราะห์

(นายชินกร น้อยคำยาง)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
หัวหน้าโครงการวิจัย



แบบสอบถามเรื่อง
คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร
สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4. สร้างสมการพยากรณ์ทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน และตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะเป็นความลับและนำเสนอผลวิจัยในภาพรวมเท่านั้น ขอให้ท่านช่วยตอบแบบสอบถามด้วยตนเองให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

@ คณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณ สำหรับความร่วมมือที่ดีเยี่ยมของท่าน @

แบบสอบถามเรื่อง
คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร
สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง และเติมข้อความลงในช่องว่าง.....
ให้ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. อายุ 1. ต่ำกว่า 25 ปี 2. 25-29 ปี 3. 30-39 ปี
 4. 40-49 ปี 5. มากกว่า 49 ปี
2. ท่านทำงานอยู่ในคณะ / สำนัก / สถาบัน (โปรดระบุ).....
3. สถานภาพการทำงาน 1. ข้าราชการ 2. ลูกจ้างประจำ 3. พนักงานมหาวิทยาลัย
4. ระดับการศึกษา 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี 3. ปริญญาโท
 4. สูงกว่าปริญญาโท
5. เงินเดือนและรายได้รวมทั้งหมดเฉลี่ยต่อเดือน (รายได้ประจำ+รายได้พิเศษ)
 1. ต่ำกว่า 15,000 บาท 2. 15,001 – 20,000 บาท
 3. 20,001 – 25,000 บาท 4. 25,001 – 30,000 บาท
 5. 30,001 – 35,000 บาท 6. มากกว่า 35,000 บาท
6. ระยะเวลาที่ท่านทำงานในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.....ปี (เกิน 6 เดือน คิดเป็น 1 ปี)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่ง ใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

- จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของข้าพเจ้ามากที่สุด
 จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของข้าพเจ้ามาก
 จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของข้าพเจ้าบ้างและไม่ตรงบ้าง
 จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของข้าพเจ้าน้อย
 จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของข้าพเจ้าน้อยที่สุด

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1	1.การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ					
2	ท่านได้รับเงินเดือนที่เป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่ปฏิบัติงานคล้ายกันในหน่วยงานอื่นๆ					
3	ท่านได้รับเงินเดือนและค่าครองชีพเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน					
4	ท่านได้รับความยุติธรรมจากการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน					
5	ท่านมีความพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับจากการทำงาน					
6	2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัย หน่วยงานมีอุปกรณ์และระบบป้องกันอุบัติเหตุในสภาพที่พร้อมใช้งาน					
7	สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์ เครื่องใช้ อำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ					
8	สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี เช่น ไม่มีกลิ่น เสียงที่รบกวน และมีอากาศถ่ายเทสะดวก					
9	องค์กรมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาวะที่ดี เช่น การเล่นกีฬา สันทนาการ					
10	องค์กรจัดให้มีการตรวจสุขภาพแก่บุคลากรอย่างน้อยปีละครั้ง					

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
11	3.ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน องค์กรได้จัดเตรียมและวางแผนเส้นทางอาชีพเพื่อ ความก้าวหน้าให้กับบุคลากร					
12	งานที่ท่านทำมีรายได้มั่นคง					
13	งานที่ท่านทำเป็นอาชีพที่เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และสมาชิกครอบครัว					
14	ท่านมั่นใจว่าตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านทำอยู่จะไม่ถูกถอดถอน ออกจากหน่วยงาน					
15	ท่านรู้สึกว่าการทำอยู่มีความมั่นคงดีแล้ว					
16	4.โอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถในงาน เช่น ศึกษาดูงาน อบรม สัมมนา ศึกษาต่อ เป็นต้น					
17	ท่านมีอิสระที่จะใช้ความรู้ ความสามารถของท่าน มาใช้ใน การปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่					
18	ท่านมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อการวางแผน การทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน					
19	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถสูงขึ้น					
20	ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำมีส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กร ประสบความสำเร็จ					
21	5.ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ปริมาณงานที่รับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว ของท่าน					
22	ท่านมีเวลาว่างที่จะเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรได้อย่าง สม่ำเสมอ					
23	ท่านต้องทำงานปริมาณมากภายในระยะเวลาจำกัดทำให้ รู้สึกกังวลและตึงเครียด					
24	ท่านมีเวลาว่างที่จะพบปะสังสรรค์กับญาติพี่น้องและ เพื่อนฝูง					

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
25	6. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน บุคลากรในองค์กรร่วมมือกันทำงานเป็นทีมร่วมกันได้ โดย ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก					
26	ท่านได้รับทราบปัญหาหรือความก้าวหน้าขององค์กร และ ได้ร่วมแสดงความคิดเห็นและร่วมแก้ไขปัญหา					
27	ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อต้องการ ความช่วยเหลือ					
28	ท่านได้รับความไว้วางใจและยอมรับในความคิดเห็นจาก ผู้บังคับบัญชา					
29	การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อท่านทำให้รู้สึกว่าคุณ มีคุณค่า					
30	7. ประชาธิปไตยในองค์กร ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นด้านการ ปฏิบัติงานหรือนโยบายในการปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร					
31	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเสมอภาคในการทำงาน					
32	ผู้บังคับบัญชาไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคลากรในการพิจารณา ทุกประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและ ความก้าวหน้าในงาน					
33	ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้เกียรติและเคารพในสิทธิ ส่วนบุคคลของท่าน					
34	8. งานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมและชุมชน หน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียงในทางที่ดี					
35	หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรม ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและชุมชน เช่น งานบริการ วิชาการแก่ชุมชน					
36	ท่านได้ปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรในด้านการประหยัด พลังงานและอื่นๆ					
37	ท่านสามารถนำความรู้ในการทำงานไปประยุกต์ใช้ในการ การพัฒนาสังคมและชุมชน					

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง ตอนที่ 3

โปรดอ่านข้อความแล้วพิจารณาว่าตรงกับสภาพความเป็นจริงกับท่านมากน้อยเพียงใด แล้วตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่ง ใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

- จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของข้าพเจ้ามากที่สุด
 จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของข้าพเจ้ามาก
 จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของข้าพเจ้าบ้างและไม่ตรงบ้าง
 จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของข้าพเจ้าน้อย
 จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของข้าพเจ้าน้อยที่สุด

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
	ด้านความรู้สึกรู้สึก					
1	ท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณ					
2	ท่านคิดว่าเมื่อองค์กรให้สิ่งดีๆ แก่ท่าน ท่านควรทำงานตอบแทนองค์กร					
3	งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ท่านรักและเต็มใจที่จะรับผิดชอบ					
4	ท่านต้องการทำงานในองค์กรนี้เพราะท่านคิดว่าท่านมีส่วนทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า					
5	ท่านจะทุ่มเทแรงกายและสติปัญญาเพื่อทำงานที่ท่านรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ					
	ด้านการคงอยู่กับองค์กร					
6	ท่านยังคงทำงานในองค์กรนี้ เพราะความจำเป็นในการดำรงชีวิต					
7	การที่ท่านมีการดำรงชีวิตที่น่าพอใจในปัจจุบัน เป็นเพราะรายได้จากองค์กรที่ท่านทำอยู่					
8	ท่านจะไม่ไปทำงานที่ใหม่ เพราะท่านรู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองได้ทำงานที่ชอบและตรงตามความถนัดแล้ว					
9	ท่านไม่ลาออกจากองค์กรนี้เพราะจะหางานใหม่ที่ให้ค่าตอบแทนแบบนี้ยาก					
10	ท่านรู้สึกว่าคุณค่าองค์กรมีสวัสดิการและความปลอดภัยที่มั่นคงและเหมาะสมดีอยู่แล้ว					



ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 9 ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)	ค่าความเชื่อมั่น
ด้านการได้รับค่าตอบแทน ที่เพียงพอและยุติธรรม	1	4.956	.786
	2	3.473	
	3	5.167	
	4	2.183	
	5	2.018	
ด้านสภาพการทำงานที่ คำนึงถึงความปลอดภัย และสุขอนามัย	6	2.688	.858
	7	3.360	
	8	2.729	
	9	3.051	
	10	3.564	
ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน	11	2.701	.828
	12	5.612	
	13	4.438	
	14	4.427	
	15	3.035	
ด้านโอกาสในการพัฒนา ความสามารถของตนเอง	16	2.183	.856
	17	3.416	
	18	3.035	
	19	3.334	
	20	2.160	
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต การทำงานกับชีวิตส่วนตัว	21	2.553	.725
	22	2.688	
	23	3.969	
	24	3.901	
ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	25	2.828	.850
	26	2.593	
	27	2.160	
	28	5.00	
	29	3.556	

ตาราง 9 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)	ค่าความเชื่อมั่น
ด้านประชาธิปไตย ในองค์กร	30	2.996	.874
	31	2.688	
	32	3.035	
	33	3.864	
ด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้อง สัมพันธ์กับสังคมและชุมชน	34	2.701	.838
	35	3.326	
	36	2.017	
	37	2.393	

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .972

ตาราง 10 ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)	ค่าความเชื่อมั่น
1	4.320	.938
2	2.646	
3	3.326	
4	3.631	
5	3.742	
6	3.564	
7	6.481	
8	4.320	
9	4.243	
10	5.584	
11	2.828	
12	3.473	
13	6.481	
14	2.853	
15	4.292	

ประวัติย่อผู้วิจัย

1. ชื่อ-นามสกุล นายชินกร น้อยคำยาง
Mr. Chinnakorn Noikhamyang
2. หมายเลขบัตรประจำตัวประชาชน ---
3. ตำแหน่งปัจจุบัน นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
4. หน่วยงานและสถานที่ติดต่อได้สะดวก
สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ เขตวัฒนา 10110
หมายเลขโทรศัพท์ 02-2584002-3 ต่อ 155, 159
02-6641000 ต่อ 15338 หมายเลขโทรสาร 02-2604514
e-mail : chinnakorn@swu.ac.th
5. ประวัติการศึกษา วท.บ. (สถิติประยุกต์) กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา)
6. สาขาวิชาการที่มีความชำนาญพิเศษ (แตกต่างจากวุฒิการศึกษา) ระบุสาขาวิชาการ -
7. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ โดยระบุ
สถานภาพในการทำการวิจัยว่าเป็นผู้อำนวยการแผนงานวิจัย หัวหน้าโครงการวิจัย หรือผู้ร่วมวิจัยใน
แต่ละผลงานวิจัย

ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. กรุงเทพฯ: สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (หัวหน้าโครงการวิจัย) ส่งไปเผยแพร่ ณ ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และเผยแพร่เป็นบทความวิจัย ในวารสารวิชาชีพ บรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์ (วารสารรังสิตสารสนเทศ ปีที่ 19 ฉบับที่ 1, ม.ค.-มิ.ย. 2556, หน้า 69-87) ได้รับทุนวิจัยจากงบประมาณเงินรายได้ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (สำนักหอสมุดกลาง) ประจำปี 2553

1. ชื่อ-นามสกุล นางปภาดา น้อยคำยาง
Mrs. Phapada Noikhamyang
2. หมายเลขบัตรประจำตัวประชาชน ---
3. ตำแหน่งปัจจุบัน บรรณารักษ์ชำนาญการ
4. หน่วยงานและสถานที่ติดต่อได้สะดวก
สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ เขตวัฒนา 10110

หมายเลขโทรศัพท์ 02-2584002-3 ต่อ 158
 02-6641000 ต่อ 15384 หมายเลขโทรสาร 02-2604514
 e-mail : phapada@swu.ac.th

5. ประวัติการศึกษา ศศ.บ. (บรรณารักษศาสตร์) ศศ.ม. (บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์)
6. สาขาวิชาการที่มีความชำนาญพิเศษ (แตกต่างจากวุฒิการศึกษา) ระบุสาขาวิชาการ -
7. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ โดยระบุสถานภาพในการทำการวิจัยว่าเป็นผู้อำนวยการแผนงานวิจัย หัวหน้าโครงการวิจัย หรือผู้ร่วมวิจัยในแต่ละผลงานวิจัย

ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ: สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (ผู้ร่วมวิจัย) ส่งไปเผยแพร่ ณ ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และเผยแพร่เป็นบทความวิจัย ในวารสารวิชาชีพบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ (วารสารรังสิตสารนิเทศ ปีที่ 19 ฉบับที่ 1, ม.ค.-มิ.ย. 2556, หน้า 69-87) ได้รับทุนวิจัยจากงบประมาณเงินรายได้ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (สำนักหอสมุดกลาง) ประจำปี 2553

ปภาดา น้อยคำยาง. (2552). การตรวจสอบคุณภาพของรายการหนังสือในฐานข้อมูลบรรณานุกรมสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ: สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ส่งไปเผยแพร่ ณ ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และเผยแพร่เป็นบทความวิจัย ในวารสารวิชาชีพบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ (วารสารรังสิตสารนิเทศ ปีที่ 14, ฉบับที่ 1 (ม.ค.-มิ.ย. 2551), หน้า 32-41) ได้รับทุนวิจัยจากงบประมาณเงินรายได้ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (สำนักหอสมุดกลาง) ประจำปี 2550