

สงวนลิขสิทธิ์

๒๕๔๑

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร
มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

ปริญญานิพนธ์

ของ

ชฎาภา ประเสริฐทรง

F-7 เลข. 2541

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว

มีนาคม 2541

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

วันที่ 11 เดือน 2 พ.ค. พ.ศ. 2541

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสามารถจาก ศาสตราจารย์ ดร. ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์และรองศาสตราจารย์ภา ศรีไพโรจน์ กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ที่กรุณาให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็น และเสียสละเวลา ให้ความเอาใจใส่ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ของปริญญานิพนธ์ด้วยความกรุณามาโดยตลอด ทำให้ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านทั้งสองเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ กมลรัตน์ กรีทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทนา วงษ์อินทร์ และอาจารย์พรรณพิศ วาณิชยการ ที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือ และให้คำแนะนำต่างๆ กับผู้วิจัยเป็นอย่างดีและต้องกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์วันเพ็ญ พงศ์ประยูร กรรมการแต่งตั้งเพิ่มเติมที่กรุณาให้กำลังใจและคำแนะนำต่างๆ ในการสอบเป็นอย่างดี

พร้อมกันนี้ขอกราบขอบพระคุณอดีตอธิการบดี ดร. เพียรชัย นิลสุวรรณกุล และศาสตราจารย์ นพ.เกษม วัฒนชัย อธิการบดีมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ที่กรุณาส่งเสริมให้โอกาสผู้วิจัยได้รับทุนการศึกษาต่อและสนับสนุนการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพรัตน์ ผลาพิบูลย์ คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ อาจารย์ พิจิตรา ชัยสิงห์ประสาท หัวหน้าสาขาวิชาสุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวชและที่ชะขาดเสียมิได้ คือ ขอขอบพระคุณ บุคลากรของมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติทุกท่าน ที่กรุณาเสียสละเวลา และให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ สมเจตน์ อภิมนตรีรักษา หัวหน้างานแผนนวมหาวิทยาลัยศรีปทุม ที่กรุณาเอื้ออำนวยความสะดวกแก่ผู้วิจัยในการทดสอบเครื่องมือ และคุณจินทนา เลือดกรุงศรี เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักงานนโยบายและแผนสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษา ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือในการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอกราบระลึกถึงพระคุณของคุณพ่ออุดม ร้วประเสริฐ คุณแม่ไฉ่ ร้วประเสริฐ และพระคุณครู - อาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอน สนับสนุนและส่งเสริมศิษย์ ขอขอบพระคุณ คุณจิรภัทร ประเสริฐทรง และพี่ ๆ น้อง ๆ รวมทั้งกัลยาณมิตรทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจ ทำให้ผู้วิจัยได้มีโอกาสประสบความสำเร็จการศึกษามหาบัณฑิตในครั้งนี้ และท้ายที่สุดนี้ ขอขอบคุณกำลังใจดวงน้อยๆ ของเด็กหญิงญาณิศา ประเสริฐทรง ที่เป็นพลังกายและพลังใจให้กับผู้วิจัยตลอดมา

ชฎาภา ประเสริฐทรง

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
คำนำ	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	6
สมมุติฐานของการศึกษาค้นคว้า	7
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	7
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	7
นิยามคำศัพท์เฉพาะ	8
2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย	12
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ	13
ความเป็นมา	13
ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ	14
โครงสร้างของความผูกพันต่อองค์การ	16
ผลของความผูกพันต่อองค์การ	17
เครื่องมือที่ใช้วัดความผูกพันต่อองค์การ	17
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะ	
ส่วนบุคคลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ	19
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	22
ความเป็นมา	22
ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน	23

บทที่	หน้า
ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน	24
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธระหว่างคุณภาพชีวิต	
การทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ	25
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ...	28
ประวัติ	28
ปณิธาน	30
วัตถุประสงค์	31
สถานที่ตั้ง	31
การพัฒนานุเคราะห์	31
สายงานบริหาร	32
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	37
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	37
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	37
การหาคุณภาพของเครื่องมือ	42
การรวบรวมข้อมูล	43
วิธีจัดกระทำข้อมูล	44
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลศึกษาค้นคว้า	46
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	46
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	47

บทที่	หน้า
5 บทย่อ สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	73
บทย่อ	73
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	73
สมมุติฐานของการศึกษาค้นคว้า	73
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	74
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	74
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	74
การเก็บรวบรวมข้อมูล	76
วิธีจัดกระทำข้อมูล	76
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า	77
อภิปรายผล	80
ข้อเสนอแนะ	86
ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยต่อไป	87
บรรณานุกรม	88
ภาคผนวก	96
ภาคผนวก ก. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	97
ภาคผนวก ข. คุณภาพของเครื่องมือ	106
ประวัติย่อของผู้วิจัย	109

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนการลาออกของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ปี พ.ศ. 2538 – 2539 จำแนกเป็นอาจารย์และเจ้าหน้าที่	5
2 คุณลักษณะส่วนบุคคลจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร เงินเดือน สถานที่ที่ทำงาน ระยะทางจากที่พักมายังสถานที่ทำงาน สถานภาพศิษย์เก่า และพันธะสัญญาใช้ทุน	48
3 คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ด้านระดับการศึกษา จำแนกตามตำแหน่งอาจารย์และเจ้าหน้าที่.....	52
4 ค่ามัธยฐานเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล	53
5 การวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ด้วย Simple Correlation และ Partial Correlation	57
6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ	59
7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ	62
8 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพัน ต่อองค์กรของอาจารย์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ	64
9 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพัน ต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ	65

10	ตัวแปรที่สามารถสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของ บุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ	68
11	ตัวแปรที่สามารถสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของ บุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ จำแนกตามตัวแปรคุณภาพชีวิต การทำงาน	69
12	ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ	70
13	ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ จำแนกตามตัวแปรคุณภาพชีวิต การทำงาน	71
14	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของเครื่องมือตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน	107
15	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของเครื่องมือตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์การ	108

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ		หน้า
1	แผนภูมิการบริหารงานของมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ	33
2	แผนภูมิการกำหนดสาขาวิชาในคณะต่างๆ ของมหาวิทยาลัยหัวเฉียว เฉลิมพระเกียรติ	34
3	แผนภูมิการกำหนดสายงานในสำนักงานอธิการบดี ของมหาวิทยาลัย หัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ	35
4	กรอบแนวคิดในการวิจัย แสดงสมมุติฐานที่มาของความผูกพันต่อ องค์กร	36
5	กราฟความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ	67

บทที่ 1

บทนำ

คำนำ

องค์การเป็นการรวมกลุ่มทางสังคม เพื่อเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันไป แต่สิ่งที้องค์การมีความปรารถนาเหมือนกัน คือ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ (Baron and Grebbberg. 1990 : 45) ทรัพยากรบุคคลจัดเป็นทรัพยากรที่สำคัญอันจะทำให้้องค์การสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ปัญหาที่สำคัญขององค์การโดยทั่วไปคือ ปัญหาการลาออกของบุคลากร และจากการวิจัยศึกษาปัญหาการลาออกพบว่า ปัญหาการลาออกเพื่อเปลี่ยนงานมีความสัมพันธ์สูงที่สุดกับความผูกพันต่อองค์การ (Welsch and Lavan. 1981 : 1079 ; citing Shervin. 1972)

ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่อองค์การส่งผลให้มีการแสดงออกของพฤติกรรมที่แสดงถึงลักษณะความสัมพันธ์ของสมาชิกกับองค์การ ดังนี้ (Porter and others. 1974 : 603)

1. มีทัศนคติที่สอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. มีความตั้งใจที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ
3. มีความต้องการที่จะทำงานในองค์การต่อไป

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ เป็นตัวทำนายอัตราการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ทำงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะทำงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ และความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวชี้ถึงประสิทธิผลขององค์การที่สำคัญตัวหนึ่งด้วย (Steers. 1977 : 46)

ในกรณีที่สมาชิกหรือผู้ทำงานขาดความผูกพันต่อองค์การ แต่ไม่ลาออกและเลือกที่จะอยู่กับองค์การต่อไป โดยไม่ตั้งใจทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ย่อมนำมาซึ่งผลเสียต่อองค์การ ไม่ว่าจะเป็นด้านทรัพยากรที่้องค์การต้องสูญเสียไปในรูปของเงินเดือนหรือสวัสดิการด้านเวลาต้องสูญเสียเวลาในการฝึกอบรมบุคลากรใหม่ เพื่อทำหน้าที่แทนบุคลากรเดิมที่ทำงานไม่ได้ผล ส่วนบรรยากาศของ้องค์การ ทำให้ขาดอรรถาศัยไมตรีที่ดีต่อกันในการทำงาน รวมทั้งสูญเสียเป้าหมายของ้องค์การที่วางไว้ เนื่องจากไม่สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ (Grusky. 1966 : 489)

บุคคลจะมีความผูกพันต่อองค์การย่อมต้องมียอดประกอบหลายๆ ด้าน องค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญ คือ การที่บุคคลมีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงานทำให้ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าถึงองค์ประกอบดังกล่าว พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีลักษณะที่สร้างความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความประสงค์จะศึกษาว่าคุณภาพชีวิตการทำงานน่าจะเป็นตัวแปรหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้

สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงาน ถ้าพิจารณาแยกคำ “ คุณภาพชีวิตการทำงาน ” จะมาจากคำ 3 คำ คือ (ทวีศรี กรีทอง. 2530 : 15 ; อ้างอิงมาจาก Froebe and Bain.1976.)

1. “ คุณภาพ ” (Quality) หมายถึง ลักษณะที่ดี เป็นเลิศ หรือลักษณะของผลการกระทำที่บังเกิดผลดีเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน

2. “ ชีวิต ” (Life) หมายถึง ความเป็นอยู่

3. “ การทำงาน ” (Working) หมายถึง การทำหน้าที่หรือกิจกรรมที่ต้องทำ

เมื่อนำคำ 3 คำมารวมกัน จึงหมายถึง การทำหน้าที่หรือกิจกรรมที่ต้องทำเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานจากประสบการณ์ที่บุคคลได้รับ จะเป็นตัวแปรที่สำคัญที่จะส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมองค์การที่จะตามมา กล่าวได้ว่าองค์การใดมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ย่อมหมายถึงการสร้างประสิทธิภาพองค์การ คุณภาพของงานและการทำให้ผู้ทำงานมีความสุข (Cascio. 1995 : 23) นอกจากนี้ ยังช่วยเพิ่มพูนให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน และเป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การที่เขาทำงานอยู่ (Hackman and Suttle. 1977 : 9 ; Huse and Cummings.1985 : 199)

มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ (2539 : 15 - 17) เป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนซึ่งก่อตั้งขึ้นด้วยแนวคิดของคณะกรรมการมูลนิธิปอเต็กตึ๊งที่คำนึงถึงความสำคัญของการศึกษาของประชาชนว่ามีผลในการพัฒนาประเทศ และเพื่อตอบสนองความต้องการด้านบุคลากรที่มีสุขภาพของโรงพยาบาลหัวเฉียว จึงได้เปิดโรงเรียนผดุงครรภ์ขึ้นในโรงพยาบาลหัวเฉียว ในปีพ.ศ. 2484 ต่อมาในปี พ.ศ. 2498 ได้ยกฐานะเป็นโรงเรียนผดุงครรภ์อนามัย มีกระทรวงสาธารณสุขให้การรับรองวิทยฐานะ ผู้สำเร็จการศึกษาจะได้รับประกาศนียบัตรผดุงครรภ์อนามัยชั้นหนึ่งและในปี พ.ศ. 2514 ได้ดำเนินเรื่องขอจัดตั้งเป็นโรงเรียนราชภัฏขึ้นตรงต่อกองโรงเรียนราชภัฏ กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อขอเทียบวุฒิและอัตราเงินเดือนของผู้สำเร็จการศึกษา ซึ่งทางคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้พิจารณารับรองการศึกษาและวิทยฐานะ ตั้งแต่วันที่ 4 มกราคม พ.ศ. 2517

ต่อมาคณะกรรมการมูลนิธิปอเต็กตึ๊งได้ตระหนักถึงภารกิจของรัฐบาลในการพัฒนาประเทศตามแผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 4 พ.ศ. 2520 - 2524 และเนื่องจาก

มีความพร้อมที่จะสนองนโยบายของรัฐ ในปีพ.ศ. 2522 จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการชั้นชุดหนึ่ง เพื่อดำเนินการขอจัดตั้งวิทยาลัยพยาบาลต่อทบวงมหาวิทยาลัย ในวันที่ 2 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2524 ได้มีพิธีมอบข้อกำหนดซึ่งเปรียบเสมือนข้อตกลงที่ทบวงมหาวิทยาลัยได้อนุญาตให้มูลนิธิป่อเต็กตึ๊ง จัดดำเนินการบริหารและจัดการศึกษา ตามที่ปรากฏในข้อกำหนดของวิทยาลัยหัวเจียว โดยมีปลัดทบวงมหาวิทยาลัยในฐานะประธานกรรมการสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เป็นผู้มอบและมี ดร. อุเทน เตชะไพบูลย์ ประธานกรรมการมูลนิธิป่อเต็กตึ๊ง เป็นผู้รับมอบโดยขอตั้งชื่อวิทยาลัยว่า “ วิทยาลัยหัวเจียว ” ในปีแรกได้ขออนุญาตเปิดสอนเพียงคณะเดียวเท่านั้น คือ คณะพยาบาลศาสตร์ ด้วยพิจารณาเห็นว่าประเทศไทยยังขาดแคลนบุคลากรด้านการพยาบาลเป็นอย่างมากผู้สำเร็จการศึกษาจะได้รับปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิตสาขาวิชาพยาบาลและผดุงครรภ์ ต่อมาในวันที่ 6 พฤศจิกายน พ.ศ. 2532 ได้ดำเนินการเปิดสอนคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ขึ้นเป็นคณะที่สองของวิทยาลัยหัวเจียว

เมื่อมูลนิธิป่อเต็กตึ๊งดำเนินกิจการครบ 80 ปี ในปีพ.ศ.2533 ได้จัดทำโครงการจัดตั้งมหาวิทยาลัย โดยได้รับอนุญาตจัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัย ในวันที่ 11 พฤษภาคม พ.ศ. 2535 และได้รับพระมหากรุณาธิคุณโปรดเกล้าฯ พระราชทานชื่อมหาวิทยาลัยว่า “ มหาวิทยาลัยหัวเจียวเฉลิมพระเกียรติ ” ทำการเปิดสอนตั้งแต่ปีการศึกษา 2535 มี 5 คณะวิชาและปริญญาโท 1 หลักสูตร ประกอบด้วย

1. คณะพยาบาลศาสตร์ (สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์)
2. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ (สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์)
3. คณะมนุษยศาสตร์ (สาขาวิชาภาษาจีน และสาขาวิชาภาษาอังกฤษ)
4. คณะวิทยาการจัดการ (สาขาวิชาการบัญชีและสาขาวิชาการจัดการ)
5. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์และสาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ)
6. ระดับปริญญาโทหลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการจัดการโครงการสวัสดิการสังคม)

ในปีการศึกษา 2536 มหาวิทยาลัยหัวเจียวเฉลิมพระเกียรติ ได้รับอนุมัติจากทบวงมหาวิทยาลัย ให้เปิดสอนอีก 4 คณะ คือ คณะเภสัชศาสตร์ คณะเทคนิคการแพทย์ คณะกายภาพบำบัด คณะสาธารณสุขศาสตร์และสิ่งแวดล้อม ส่วนคณะวิทยาการจัดการ ได้รับอนุมัติเปิดสอนสาขาวิชาการตลาด เพิ่มขึ้นอีก 1 สาขาวิชา

ต่อมาในปีการศึกษา 2537 มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ได้รับอนุมัติจากทบวงมหาวิทยาลัยให้เปิดสอนหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต (ต่อเนื่อง 2 ปี) ในสาขาวิชาการบัญชี และสาขาวิชาการจัดการ ทั้งภาคปกติและภาคค่ำ กับสาขาวิชาการตลาดภาคปกติ

ในปีการศึกษา 2539 มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ได้รับอนุมัติจากทบวงมหาวิทยาลัยให้เปิดสอนในระดับปริญญาโทเพิ่มอีก 1 สาขาวิชา คือ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ และระดับปริญญาตรีในสาขาวิชาการเงิน สาขาวิชาอนามัยสิ่งแวดล้อม และสาขาวิชาอนามัยและความปลอดภัย หลักสูตรบริหารธุรกิจ (ต่อเนื่อง) ภาคค่ำที่บางพลี สาขาวิชาการบัญชี สาขาวิชาการจัดการ และสาขาวิชาการตลาด

สถานที่ตั้ง ของมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ แบ่งออกเป็น 2 แห่ง คือ

1. มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

ตั้งอยู่ ณ เลขที่ 18 / 18 ถนนบางนา - ตราด ตำบลบางโจรง อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ 10540 บนเนื้อที่ ประมาณ 150 ไร่ โทรศัพท์ 312 - 6300 - 73 , 312 - 6229 - 34 โทรสาร 312 - 6237

2. มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ วิทยาเขตยศเส

ตั้งอยู่ ณ เลขที่ 121 ถนนอนันตนาคร แขวงคลองมหานาค เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กทม. 10100 โทรศัพท์ 223 - 1280 , 224 - 0900 โทรสาร 226 - 5827

มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ (2540 : 16) ได้ตระหนักถึงภารกิจของมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติเสมอมา คือการสอน การวิจัย การบริการชุมชน การสืบทอดศิลปวัฒนธรรม ตลอดจนการบริหาร เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการและการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพออกมารับใช้สังคม ซึ่งภารกิจของมหาวิทยาลัยจะประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องขึ้นอยู่กับอาจารย์และบุคลากรในมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติทุกท่าน จึงถือเป็นนโยบายสำคัญยิ่งที่มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ จะต้องให้การสนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรให้ได้มีโอกาสศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ของบุคลากรในด้านวิชาการให้กว้างขวาง นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ยังได้จัดให้มีขึ้นภายในมหาวิทยาลัย อันได้แก่การประชุม สัมมนา การฝึกอบรม สำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติมีการสนับสนุนให้ทุนด้านต่างๆ เช่นทุนวิจัย ทุนส่งเสริมการแปล เรียบเรียง แต่งตำราและเอกสารประกอบการสอนรวมทั้งสนับสนุนให้อาจารย์ที่มีคุณสมบัติและผลงานตามเกณฑ์สมัครขอรับการพิจารณาเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการอีกด้วย

นอกจากนี้มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติได้จัดส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา และศึกษาดูงานกับหน่วยงานหรือสถาบันอื่นๆ ภายนอกทั้งในประเทศและต่างประเทศ

อย่างสม่ำเสมอ เพราะมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติคำนึงถึงว่าบุคลากรที่มีคุณภาพจะเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อกระบวนการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ เพื่อออกมาใช้สังคมต่อไป ซึ่งสามารถกล่าวได้ว่ามหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติได้ลงทุนกับการพัฒนาส่งเสริม และสนับสนุนบุคลากรเป็นอย่างมาก

✓ จากการที่มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติประสบปัญหาการลาออกของบุคลากร ซึ่งหากปัญหาการลาออกของบุคลากรไม่ได้รับการแก้ไขย่อมนำมาซึ่งความสูญเสียต่างๆ อย่างมาก โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติเป็นสถาบันอุดมศึกษา ผลเสียต่างๆ ย่อมกระทบถึงกระบวนการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพเพื่อออกมาใช้สังคมด้วยเช่นกัน ฉะนั้น หากบุคลากรในสถาบันการศึกษาขาดความผูกพันต่อองค์กรและมีอัตราการลาออกมาก องค์กรต้องจัดหาบุคลากรที่มีคุณภาพมาทดแทน จึงเป็นการยากที่จะพัฒนาการศึกษาให้ก้าวไกลเพราะยังต้องเสียเวลาและงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรใหม่ๆ อยู่เสมอเพื่อชดเชยบุคลากรที่ลาออกไป

✓ นอกจากนี้ แองเกิลและเพอร์รี่ (Angle and Perry. 1981 : 1) ได้ศึกษาถึงผลของความผูกพันต่อองค์กร พบว่า การลาออกเพื่อเปลี่ยนสถานที่ทำงานของสมาชิกที่ขาดความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นสัญญาณอันตรายต่อองค์กร เพราะผลที่ติดตามมาคือความสูญเสียขององค์กรในรูปแบบต่างๆ เช่น การลดลงของผลผลิต บุคลากรที่ยังคงอยู่ในองค์กรขาดขวัญและกำลังใจ ตลอดจนการเสียเวลา เสียค่าใช้จ่าย ในการคัดและฝึกอบรมบุคลากรใหม่

จากการสำรวจจำนวนการลาออกของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ในปี พ.ศ. 2538 – 2539 (มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. 2539) แสดงในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนการลาออกของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ปี พ.ศ.2538 - 2539 จำแนกเป็นอาจารย์และเจ้าหน้าที่

ปี พ.ศ.	อาจารย์ (คน)		เจ้าหน้าที่ (คน)		รวม จำนวน การลาออก	ร้อยละ
	จำนวน ทั้งหมด	จำนวน การลาออก	จำนวน ทั้งหมด	จำนวน การลาออก		
2538	219	14	111	12	26	7.87
2539	257	16	71	23	39	11.89

จากตาราง 1 พบว่า การลาออกของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ใน ปี พ.ศ. 2538 มีจำนวน 26 คน และ ปี พ.ศ. 2539 มีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 7.87 และ ร้อยละ 11.89 ตามลำดับ

ปี พ.ศ. 2540 มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ได้จัดสายงานการบริหารใหม่ จากการสำรวจในเดือนสิงหาคม 2540 ของแผนกบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ พบว่ามีบุคลากรทั้งสิ้นจำนวน 552 คน จำแนกเป็นอาจารย์มีจำนวน 242 คน และเจ้าหน้าที่ จำนวน 310 คน

ผู้วิจัยตระหนักถึงปัญหาการลาออกของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ อันเนื่องมาจากขาดความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่า มีตัวแปรใดบ้างที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร และต้องการที่จะศึกษาว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด อีกทั้งต้องการจะศึกษาว่ามีตัวแปรใดบ้างที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ และจะนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติให้มากยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
 - 2.1 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
 - 2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
4. เพื่อศึกษาตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
5. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติจากตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงาน

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. ตัวแปรบางตัวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
2. มีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัว ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาในครั้งนี้ จะทำให้ทราบถึงตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ผลจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและจะเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานประจำในมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ จำนวน 552 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานประจำในมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ที่ไม่อยู่ในช่วงลาป่วย ลาดคลอด ลาภิกษ ลาศึกษาต่อ ลาศึกษาดูงาน จำนวน 500 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ คือ

3.1.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ทำงานในองค์การ เงินเดือน สถานที่ที่ทำงาน ระยะทางจากที่พักมายังสถานที่ที่ทำงาน สถานภาพศิษย์เก่า และพันธะสัญญาใช้ทุน

3.1.2 คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ผลประโยชน์ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน การพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน ความก้าวหน้า ความมั่นคง ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ลักษณะการบริหาร ความสมดุลของชีวิตกับการทำงานและการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคม

3.2 ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์การ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **คุณลักษณะส่วนบุคคล** หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคคลนั้นๆ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร เงินเดือน สถานที่ที่ทำงาน ระยะทางจากที่พักมายังสถานที่ทำงาน สถานภาพศิษย์เก่า และพันธะสัญญาใช้ทุน

1.1 เพศ จำแนกเป็น ชาย หรือ หญิง

1.2 อายุ หมายถึง จำนวนปีของอายุของบุคลากร มีหน่วยเป็น ปี และ เดือน

1.3 สถานภาพสมรส หมายถึง สภาพตามความเป็นจริงของการอยู่ร่วมกันของชาย - หญิง ตามพฤติกรรมสามี - ภรรยา (แม้จะไม่จดทะเบียนสมรสก็ตาม) จำแนกเป็น โสด สมรส หย่า แยกกันอยู่ และหม้าย

1.4 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดของบุคลากร จำแนกเป็นต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก

1.5 ตำแหน่ง หมายถึง ระดับที่บุคลากรได้รับการแต่งตั้งจากผู้บริหาร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ จำแนกเป็นอาจารย์และเจ้าหน้าที่

1.6 ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร หมายถึง จำนวนปีของการทำงานในหน้าที่ที่บุคลากรประจำของมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ มีหน่วยเป็น ปีและเดือน

1.7 เงินเดือน หมายถึง รายได้ที่เป็นค่าตอบแทนประจำเดือน มีหน่วยเป็นบาท จำแนกเป็น 10 ระดับ คือ

1.7.1 ต่ำกว่า - 10,000 บาท

1.7.2 10,001 - 15,000 บาท

1.7.3 15,001 - 20,000 บาท

1.7.4 20,001 - 25,000 บาท

1.7.5 25,001 - 30,000 บาท

1.7.6 30,001 - 35,000 บาท

1.7.7 35,001 - 40,000 บาท

1.7.8 40,001 - 45,000 บาท

1.7.9 45,001 - 50,000 บาท

1.7.10 มากกว่า 50,000 ขึ้นไป

1.8 สถานที่ทำงาน หมายถึง การทำงานในมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ จำแนกเป็น บางพลี วิทยาเขตยศเส และ ทั้งสองแห่ง

1.9 ระยะทางจากที่พักมายังสถานที่ทำงาน หมายถึง ระยะทางของการเดินทางตามค่าประมาณจากที่อยู่อาศัยในปัจจุบันมายังสถานที่ทำงาน มีหน่วยเป็น กิโลเมตร

1.10 สถานภาพศิษย์เก่า หมายถึง สภาพที่บุคลากรเคยเป็นนักศึกษา ของโรงเรียนผดุงครรภ์หัวเฉียว วิทยาลัยหัวเฉียว มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ จำแนกเป็น ใช่ และ ไม่ใช่

1.11 พันธสัญญาใช้ทุน หมายถึง การทำงานตามข้อผูกพันที่กระทำระหว่างผู้รับทุนและมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติในฐานะผู้ให้ทุน เพื่อให้ผู้รับทุนต้องกลับมาทำงานในช่วงของการชดใช้ทุน จำแนกเป็น ใช่ และ ไม่ใช่

2. คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณลักษณะของงานที่บุคลากรที่ได้รับจากประสบการณ์การทำงานก่อให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจมีความสุขในการทำงาน โดยเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน การพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน ความก้าวหน้า ความมั่นคง ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ลักษณะการบริหาร ความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน และการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคม

2.1 ผลประโยชน์แทนตอบ ได้แก่ เงินเดือนประจำ อัตราการขึ้นเงินเดือน สวัสดิการต่างๆ เพียงพอกับการดำเนินชีวิตตามมาตรฐานยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานอื่น

2.2 สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมของที่ทำงานด้านความปลอดภัย ความสะอาด รวมทั้งเครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ ที่อำนวยความสะดวกต่อการทำงาน

2.3 การพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่เกื้อกูลประโยชน์ให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองจากการทำงาน ประกอบด้วย

2.3.1 งานที่ผู้ทำต้องใช้ความสามารถเฉพาะทาง (Task Identity)

2.3.2 งานที่ผู้ทำยอมรับว่ามีความสำคัญตามเป้าหมายขององค์การ (Task Significance)

2.3.3 งานที่ผู้ทำสามารถได้รับทราบผลย้อนกลับ (Feedback)

2.3.4 งานที่ผู้ทำมีอิสระในการดำเนินการ (Autonomy) ภายใต้ขอบเขตของกฎระเบียบ การเลือกกิจกรรม การควบคุมในเรื่องของเวลา รวมทั้งการนำความคิดใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน

2.3.5 งานที่ผู้ทำได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่หลายๆ ด้าน (Task Variety) ในการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงานที่รับผิดชอบรวมทั้งรูปแบบในการทำงาน

2.4 ความก้าวหน้า ได้แก่ โอกาสที่จะได้รับการเปลี่ยนแปลงในตำแหน่งหน้าที่จากของเดิมให้ดีขึ้น รวมทั้งลักษณะของงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของผู้ทำงานประกอบด้วย โอกาสที่จะได้รับการอบรม ดูงาน ศึกษาต่อ

2.5 ความมั่นคง ได้แก่ ความแน่นอนในการประกอบอาชีพ ทำให้ได้รับการยอมรับจากครอบครัว สังคม

2.6 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ได้แก่ การเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน การให้ความร่วมมือรวมทั้งการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน

2.7 ลักษณะการบริหาร ได้แก่ แบบแผนการจัดการในหน่วยงาน มีความเคารพในสิทธิตลอดจนศักดิ์ศรีของผู้ทำงาน การให้รางวัล การเลื่อนตำแหน่งเป็นไปด้วยความยุติธรรม ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นของผู้ทำงาน

2.8 ความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน ได้แก่ ปริมาณของงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับช่วงเวลาของการทำงานกับช่วงเวลาที่ได้พักจากการทำงาน เพื่อใช้ชีวิตส่วนตัว ครอบครัว รวมทั้งเป็นช่วงเวลาที่สามารถตัดความกังวลใจ ความเครียดจากการทำงานได้อย่างเต็มที่

2.9 การมีส่วนร่วมพัฒนาสังคม ได้แก่ การได้รับการยอมรับในผลของกิจกรรมที่ได้กระทำ ต่อการทำให้สังคมมีความเจริญก้าวหน้า ประกอบด้วย การให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน การผลิตบัณฑิตออกมารับใช้สังคม

แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยปรับปรุงมาจากแนวคิด เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Worklife) ของฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse and Cummings. 1985 : 199 - 200)

3. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความคิดและความรู้สึกที่ดีของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ โดยมีการแสดงออก ดังนี้

3.1 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความคิด ได้แก่ มีความคิดเห็นในการทำงานที่สอดคล้องกับปณิธานที่ว่า การให้บริการทางวิชาการเป็นการรับใช้สังคม รวมทั้งแนวทางในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

3.2 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ได้แก่ มีความรู้สึกว่าเป็นสมาชิกที่มีความสำคัญ ห่วงใยต่อความเจริญก้าวหน้า และมีความภาคภูมิใจต่อมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

3.3 ความผูกพันต่อองค์กรด้านการแสดงออก ได้แก่ มีความตั้งใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงาน ทำงานตรงต่อเวลา มีความสม่ำเสมอในการทำงาน มี

ความเสียสละที่จะทำงานนอกเวลา ทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติและมีความต้องการที่จะทำงานในมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติต่อไป

แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยปรับปรุงจากแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) และแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ (Organization Commitment Questionnaire) ของพอร์เตอร์และคนอื่นๆ (Porter and others. 1974 : 604)

4. บุคลากร หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้ง จากผู้บริหารของมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งอาจารย์และเจ้าหน้าที่ประจำของมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

4.1 อาจารย์ ได้แก่ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้ง จากผู้บริหารของมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งอาจารย์ประจำ

4.2 เจ้าหน้าที่ ได้แก่ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้บริหารของมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ประจำ

บทที่ 2

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย โดยจัดเรียงลำดับได้ ดังนี้

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

1.1 ความเป็นมา

1.2 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

1.3 โครงสร้างของความผูกพันต่อองค์กร

1.4 ผลของความผูกพันต่อองค์กร

1.5 เครื่องมือที่ใช้วัดความผูกพันต่อองค์กร

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มี

ต่อความผูกพันต่อองค์กร

3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

3.1 ความเป็นมา

3.2 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

3.3 ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน

4. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานที่

มีต่อความผูกพันต่อองค์กร

5. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

5.1 ประวัติมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

5.2 ปณิธาน

5.3 วัตถุประสงค์

5.4 สถานที่ตั้ง

5.5 การพัฒนานุเคราะห์

5.6 สายงานการบริหาร

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

1.1 ความเป็นมา

ในระยะเริ่มแรกการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การ เกิดขึ้นก่อนปี ค.ศ. 1970 ได้มีผลงานการศึกษาอยู่ในแวดวงของกลุ่มวิชาชีพองค์การทางการเมือง (Sheldon. 1971 : 143.) และการศึกษาชุมชนแบบอุดมคติ (Kanter. 1968 : 500)

ในปี ค.ศ. 1970 - ปัจจุบัน ความสนใจเกี่ยวกับแนวคิดเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การ ได้มีการศึกษากันอย่างแพร่หลายขึ้น โดยแบ่งกลุ่มที่ได้รับการศึกษาออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 กลุ่มวิชาชีพ เช่น นักวิทยาศาสตร์ วิศวกร พยาบาล และครู (Sheldon. 1971 : 145-150 ; Hrebiniak and Alutto.1972 :555 -573 ; Steers. 1977 : 46 -56 ; Farrel and Petersen. 1984 : 681 - 692)

กลุ่มที่ 2 ภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม มีการศึกษาตั้งแต่ระดับคนงาน พนักงาน ไปจนถึงระดับบริหาร (Buchanan. 1974 : 339 - 347 ; Marsh and Mannari. 1977 : 57)

กลุ่มที่ 3 ภาครัฐบาล มีการศึกษาความผูกพันต่อองค์การในระดับผู้บริหารภาครัฐบาล และพนักงานป่าไม้ (Hall and Schneider. 1972 : 340 - 350 ; Morris and Steers. 1980 : 50 - 57)

สำหรับในประเทศไทยมีการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 ภาคธุรกิจ มีการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การในระดับพนักงาน หัวหน้าแผนก ระดับบริหาร (อนันต์ชัย คงจันทร์. 2532: 38 - 39 ; ชีระ วีระธรรมสาธิต. 2533: 154 ; โสภา ทรัพย์มากอุดม. 2533 : 94 - 98)

กลุ่มที่ 2 กลุ่มวิชาชีพ มีการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของครู และ พยาบาล (เขาวลิตร ดนายนนท์ชัย. 2532 : 66-68 ; ทวีศรี กรีทอง. 2530 98 - 100 ; รุจิพร พงษ์สวัสดิ์. 2538 : 124 - 128 ; สุพิศ กิตติรัชดา. 2538 : 69 - 72 ; สอาด วงศ์อนันต์นนท์. 2538 : 79 - 88 ; ประทุม ฤกษ์กลาง. 2538 : 119 - 130)

กลุ่มที่ 3 ภาครัฐบาล มีการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการหน่วยงานต่างๆ (นภาเพ็ญ ไหมมาควิน. 2533 : 95 - 100 ; บุษยาณี จันทร์เจริญสุข. 2538 : 61 - 72)

เหตุที่แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ได้รับความสนใจมากขึ้น เนื่องจากเหตุผล 3 ประการดังนี้ (อนันต์ชัย คงจันทร์. 2529 : 34 - 41)

1. ความผูกพันต่อองค์การนี้อาจจะให้เป็นเครื่องมือพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอัตราการเปลี่ยนงานสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์การ มีแนวโน้มที่จะอยู่กับ

องค์การนานกว่าและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้

2. ความผูกพันต่อองค์การพัฒนาขึ้นมาจากการศึกษาเรื่องความจงรักภักดี (Loyal ty) ของสมาชิกที่มีต่อองค์การ ซึ่งนักวิชาการทั้งทางด้านพฤติกรรมศาสตร์และทางด้านบริหารตลอดจนผู้บริหารในองค์การได้ให้ความสนใจมานานเพราะต่างเห็นพ้องต้องกันว่าความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์การนั้นเป็นคุณสมบัติที่ผู้บริหารต่างก็ปรารถนาจะให้เกิดขึ้นในองค์การ

3. การทำความเข้าใจในเรื่องความผูกพันต่อองค์การ ช่วยให้ผู้ศึกษาเข้าใจธรรมชาติของบุคคลโดยทั่วไปมากขึ้นและเข้าใจถึงกระบวนการหรือขั้นตอนที่บุคคลสร้างความผูกพัน หรือเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมย่อยๆ ขึ้นมา ซึ่งความเข้าใจในกระบวนการนี้จะช่วยให้เข้าใจในพฤติกรรมของบุคคลมากขึ้น

สรุปได้ว่า การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การได้มีการศึกษากันอย่างแพร่หลายในต่างประเทศ สำหรับประเทศไทยผู้วิจัยได้รวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่าความผูกพันต่อองค์การเริ่มมีการศึกษาเป็นงานวิจัยในปีพ.ศ. 2532 ในภาคธุรกิจและภาคการศึกษา (อนันตชัย คงจันทร์. 2532 ; เชาวลิตร ตนานนท์ชัย. 2532) และต่อมาแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์การเริ่มได้รับความสนใจแพร่หลายในอาชีพและหน่วยงานต่างๆ มากขึ้น ทำให้งานวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์การได้รับการพัฒนาศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องอย่างหลากหลายขึ้น

1.2 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

สำหรับความหมายของความผูกพันต่อองค์การนั้นได้มีผู้ให้ความหมายไว้แตกต่างกันดังนี้ แคนเทอร์ (Kanter. 1968 :499) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความเต็มใจที่จะเสียสละเวลา พลังงาน รวมทั้งความซื่อสัตย์ต่อองค์การนั้นๆ

ฮอลล์ และ ชไนเดอร์ (Hall and Schneider. 1972 : 340) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นกระบวนการ ซึ่งพบว่า เป้าหมายขององค์การและเป้าหมายของปัจเจกบุคคลสามารถดำเนินไปในทิศทางเดียวกันหรือสอดคล้องกัน

เชลดอน (Sheldon. 1971 : 143) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์การเป็นการมององค์การในด้านบวก ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์การ และมีความตั้งใจที่จะทำงานให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

รีบีเนค และอลูตโต (Hrebiniak and Alutto. 1972 : 556) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ ว่าเป็นปรากฏการณ์อันเป็นผลจากความสัมพันธ์หรือปฏิกริยาระหว่างบุคคลกับองค์การ ในรูปของการลงทุนทางกายและกำลังสติปัญญา ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งก่อให้เกิด

เกิดความรู้สึกไม่เต็มใจจะลาออกจากองค์กร ถึงแม้จะได้รับข้อเสนอจากองค์กรอื่นในรูปของค่าจ้าง สถานภาพและมิตรภาพที่สูงกว่าที่เป็นอยู่เดิม

เอทซียนี (Etzioni.1975 : 9) กล่าวว่า เมื่อบุคคลเข้าไปอยู่ในองค์กรจะเกิดความรู้สึกทั้งในทางบวกและทางลบ ความรู้สึกในทางบวกเรียกว่า ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) ส่วนความรู้สึกในทางลบ เรียกว่า ความรู้สึกแปลกแยกหรือแยกตัวออกห่าง (Alienation) ความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นการแสดงความรู้สึกอย่างแรงกล้าของบุคคลเมื่อเข้าไปอยู่ในองค์กรและรับเอาบรรทัดฐานขององค์กรเข้าไว้อย่างเข้มแข็ง รวมทั้งแสดงตนเป็นฝ่ายขององค์กรอย่างเด่นชัด

พอร์เตอร์ และคนอื่นๆ (Porter and others. 1974 : 604) สเตียร์ (Steers. 1977 : 46) มาวเดย์ พอร์เตอร์ และสเตียร์ (Mowday , Porter. and Steers. 1979 : 224) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นระดับของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกกับองค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นถึง

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

ซึ่งนิยามของความผูกพันต่อองค์กรตามความหมายนี้ ได้รับการยอมรับและมีผู้ใช้ในการศึกษาวิจัยต่อๆ มา (Styskal. 1980 ; Mottaz. 1986 ; Mathieu and Zajac. 1990)

ไอเซนเบอร์เกอร์ และคนอื่นๆ (Eisenberger and others.1990 : 52) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติที่แสดงถึงความรู้สึกรวมเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร เป็นความสัมพันธ์ระหว่างการที่บุคคลรับรู้ถึงการเกื้อกูลสนับสนุนขององค์กรกับผลที่ตามมา คือ ความอดทนของสมาชิกและความเต็มใจที่จะทุ่มเทการทำงานเพื่อองค์กร

ภรณ์ กิริติบุตร (2529 : 97) มีความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทัศนคติของสมาชิกที่เป็นไปในทางบวกต่อองค์กรความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความหมายที่ลึกซึ้งกว่าความผูกพันทางกายภาพหรือการดำรงอยู่ในองค์กรเท่านั้น แต่รวมไปถึงการที่สมาชิกมีความเต็มใจที่จะยอมเสียสละความสุขบางส่วนของตน เพื่อให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุความสำเร็จ

สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทัศนคติ อันได้แก่ ความคิด ความรู้สึกที่ดีที่บุคคลมีต่อองค์กร มีความจงรักภักดี และต้องการคงความเป็นสมาชิกขององค์กร รวมทั้งมีการแสดงออกของพฤติกรรมที่ตั้งใจและทุ่มเทความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงาน เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร

ในการศึกษาเรื่อง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ความหมายความผูกพันต่อองค์การตามความหมายของพอร์เทอร์และคนอื่นๆ (Porter and others.1974 : 604) เป็นแนวทางในการศึกษา เนื่องจากพิจารณาเห็นว่ามี ความหมายที่ครอบคลุมทั้งด้านพฤติกรรม ความเชื่อ ค่านิยมและทัศนคติที่สมาชิกมีต่อองค์การ

1.3 โครงสร้างของความผูกพันต่อองค์การ

ในยุคแรกๆ ของการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การ ตามแนวคิดของมาวเดย์ พอร์เทอร์ และสเทียร์ (Mowday , Porter and Steers. 1979 : 227) ผู้ที่ศึกษาเรื่องนี้ส่วนใหญ่ตั้งแบบจำลองโครงสร้างความผูกพันต่อองค์การเป็นเชิงโครงสร้างมิติเดียว (Unidimensional Construct) และต่อมา เมเยอร์ (Mayer. 1991 : 2978 - A) ได้นำแนวคิดนี้ไปศึกษาวิจัยและสรุปผลของการศึกษาวิจัยได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การมีโครงสร้างหลายมิติ (Multidimensional Construct) ประกอบด้วย

1. ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป
2. ความผูกพันเชิงค่านิยม (Value Commitment) หมายถึง ทัศนคติที่สอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การและตั้งใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ มีคุณลักษณะที่แตกต่างจากความจงรักภักดี (Loyalty) ตรงที่บุคคลมิได้เพียงแต่จงรักภักดีต่อองค์การแบบที่เป็นฝ่ายรับโดยแลกกับความจงรักภักดีเท่านั้น แต่บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การจะเต็มใจให้บางสิ่งบางอย่างของตน เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จและเจริญรุ่งเรืองขึ้นด้วย (Steers and Porter. 1983 : 443)

นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์การมีความแตกต่างไปจากความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์การโดยภาพรวมทั้งหมด แต่ความพึงพอใจในการทำงานเป็นการตอบสนองของบุคคลต่อเรื่องงานเท่านั้น (Steers. 1984 : 464) ส่วนความผูกพันต่อองค์การจะค่อยๆ พัฒนาและมั่นคงมากขึ้นตามกาลเวลาจึงมีความหมายลึกซึ้งมากกว่าความพึงพอใจในงาน (Steers and Porter. 1983 : 443)

สรุปได้ว่า โครงสร้างของความผูกพันต่อองค์การมีความซับซ้อนกว่าความพึงพอใจในการทำงานเพราะเป็นความคิดความรู้สึกที่บุคคลมีต่อองค์การในภาพรวมและมีการแสดงออกของพฤติกรรมในรูปของการตอบสนองต่อองค์การในทางที่ดี

1.4 ผลของความผูกพันต่อองค์การ

จากการรวบรวมงานวิจัยและเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ต่อองค์การ พบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีผล ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นตัวทำนายการเพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงาน (Mowday and others. 1979 : 224 - 247 ; Ferrel and Petersen. 1984 : 681 - 692)
2. ความผูกพันต่อองค์การมีผลทางบวกต่อการคงอยู่ในองค์การ และมีความสัมพันธ์ในทางลบกับการขาดงาน (Marsh and Mannari. 1977 : 57 ; Steers. 1977 : 46 - 56 ; Angle and Perry. 1981 : 1-14 ; Huselid and Day. 1991 : 380 - 391 ; อีระ วีระธรรมสาธิต. 2533)
3. ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับการเปลี่ยนงาน (Steers and Porter. 1983 : 443) และมีรายงานว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีการมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Mowday and others. 1979 : 224 - 247 ; Steers. 1977 : 46 - 56)

สรุปได้ว่า ผลของความผูกพันต่อองค์การมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ได้แก่ ความสม่ำเสมอในการมาทำงาน การขาดงาน และการคงอยู่ในองค์การ รวมไปถึงใช้เป็นตัวทำนายความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลและการเพิ่มผลผลิตขององค์การ

1.5 เครื่องมือที่ใช้วัดความผูกพันต่อองค์การ

การศึกษาในครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้วัดความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยปรับปรุงและเพิ่มเติมข้อคำถามมาจากแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment Questionnaire) มีอักษรย่อว่า OCQ ซึ่งพัฒนาโดยพอร์เตอร์และคนอื่นๆ (Porter and others.) ในปี ค.ศ.1974 โดยแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การของพอร์เตอร์และคณะมีข้อคำถาม 15 ข้อ ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีข้อคำถาม 6 ข้อ ได้แก่
 - 1.1 ข้าพเจ้ามักพูดให้เพื่อนๆ หรือผู้อื่นฟังเสมอว่าหน่วยงานของข้าพเจ้านั้นดีเหมาะสมที่จะเข้าทำงานด้วย
 - 1.2 ข้าพเจ้าพบว่าค่านิยมของข้าพเจ้าและค่านิยมขององค์การคล้ายคลึงกัน
 - 1.3 ข้าพเจ้าภูมิใจที่จะบอกกับใครๆ ว่าข้าพเจ้าเป็นสมาชิกขององค์การแห่งนี้
 - 1.4 องค์การแห่งนี้ สร้างแรงบันดาลใจให้ข้าพเจ้าได้ดีที่สุดในการทำงาน
 - 1.5 ข้าพเจ้ารู้สึกที่ข้าพเจ้าคิดถูกที่เลือกทำงานในองค์การนี้

1.6 บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าไม่เห็นด้วยกับนโยบายขององค์การ ในสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร

2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ มีข้อคำถาม 3 ข้อ ได้แก่

2.1 ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อช่วยให้องค์การนี้ประสบความสำเร็จ

2.2 ข้าพเจ้าจะยอมรับงานเกือบทุกชนิดที่ได้รับมอบหมาย เพื่อคงความเป็นสมาชิกขององค์การ

2.3 ข้าพเจ้าทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์การเสมอ

3. ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ มีข้อคำถาม 6 ข้อ ได้แก่

3.1 ข้าพเจ้ามีความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์การนี้น้อยมาก

3.2 ข้าพเจ้าทำงานที่องค์การอื่นได้ดีเช่นเดียวกันหากชนิดของงานคล้ายคลึงกัน

3.3 การเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อยในสภาพแวดล้อมปัจจุบันของข้าพเจ้าเพียงพอที่จะเป็นสาเหตุให้ข้าพเจ้าลาออกจากองค์การแห่งนี้

3.4 ข้าพเจ้าคิดว่าข้าพเจ้าไม่ได้รับอะไรมากนักในการคงอยู่ในองค์การนี้ต่อไป

3.5 สำหรับตัวข้าพเจ้าแล้ว องค์การแห่งนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่จะทำงานด้วย

3.6 การตัดสินใจทำงานในองค์การแห่งนี้ เป็นการตัดสินใจที่มีผลขาด

การตอบแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ ข้อเลือกตอบของแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วน 7 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยเล็กน้อย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วยเล็กน้อย ไม่เห็นด้วยปานกลาง และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

มาวเดย์ และคนอื่นๆ (Mowday and others. 1979 : 224 - 227) ได้นำเครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์การ (OCQ) ไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจาก 9 องค์การ ซึ่งมีสาขาวิชาชีพหลากหลาย เช่น ข้าราชการ พยาบาล นักบริหาร เลขานุการ นักวิทยาศาสตร์ วิศวกร ช่างโทรทัศน์ นักบัญชี เสมียน เป็นต้น จำนวน 2,563 คน และได้รายงานระดับความคงเส้นคงวา (Internal Consistency) ของมาตรวัดไว้ คือ ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่ามีค่า จาก .82 ถึง .93 โดยมีค่ามัธยฐานเท่ากับ .90 สำหรับค่าความเชื่อมั่นแบบทดสอบซ้ำ (Test - retest Reliability) มีค่า r .53 ถึง .75

จากการศึกษาพบว่าเครื่องมือที่ใช้วัดความผูกพันต่อองค์การของพอร์เทอร์และคนอื่นๆ ได้รับความนิยมสูงและเป็นที่ยอมรับของนักวิชาการทั่วไป (Angle and Perry. 1981, 1983 ; Mottaz. 1986 ; Jamal. 1990 ; Johnston and Snizek. 1991 ; Wanous and others. 1992)

สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ปรับปรุงข้อเลือกตอบของแบบสอบถาม โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วน 5 ระดับ ครอบคลุมความคิดเห็นส่วนบุคคลตามเกณฑ์การวัด 3 ด้าน ให้ผู้ตอบตอบโดยมีเกณฑ์ ดังนี้ คือ จริงที่สุด (Completely True) ส่วนใหญ่จริง (Mostly True) จริงบ้างไม่จริงบ้าง (Partly True and Partly Fault) ส่วนใหญ่ไม่จริง (Mostly Fault) ไม่จริง (Completely Fault) และแบ่งลักษณะของข้อความเป็น 2 ประเภท คือ ข้อความทางบวก (Positive) และข้อความทางลบ (Negative)

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ

1. เพศ อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529 : 34 - 41) ได้ศึกษา พบว่า เพศเป็นลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ นอกจากนั้นภาเพัญ โหมาศวิน (2533 : 95 - 100) ได้ศึกษา พบว่า ผู้หญิงมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าผู้ชาย ส่วนในสหรัฐอเมริกา นั้น แคนเทอร์ (Kanter. 1968 : 499 - 517) มาวเดย์และคนอื่นๆ (Mowday and others. 1979 : 224 - 227) ได้ศึกษา พบว่า ผู้หญิงมีความผูกพันต่อองค์การ มากกว่าผู้ชาย เนื่องจากผู้หญิงมีโอกาสในการหางานทำได้หลากหลายอาชีพน้อยกว่าผู้ชายทำให้ผู้หญิงเกิดความผูกพันต่อองค์การได้มากกว่าผู้ชาย จากการตระหนักถึงข้อจำกัดเรื่องเพศที่มีต่อการเลือกอาชีพของตน

2. อายุ จากการศึกษา ของเวลและเลเวน (Welsch and Lavan. 1981 : 1079 - 1089) ที่ได้ศึกษา พบว่า อายุของลูกจ้างมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ และมีเยอและแอลเลน (Meyer and Allen. 1991 : 538 - 551) ได้ศึกษาพบว่า บุคคลที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย ทั้งนี้เนื่องจากอายุทำให้บุคคลตระหนักว่าทางเลือกในการทำงานของตนลดลงและคนที่มีอายุมากมักมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง ทำให้สิ่งที่จะจูงใจให้ลาออกจากงานต้องสูงเพียงพอ ดังนั้นการเคลื่อนไหวในองค์การจะลดลงเมื่อบุคคลอายุมากขึ้น บุคคลจึงอยู่กับองค์การมากขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529 : 34 - 41) ธีระ วีรธรรมสาธิต (2533 : 154) ภาเพัญ โหมาศวิน (2533 : 95 - 100) บุษยาณี จันทร์เจริญสุข (2538 : 64 - 65) สอาด วงศ์อนันต์นันท์ (2538 : 76) ที่ได้ศึกษาพบว่า อายุตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

3. สถานภาพสมรส บุคคลที่แต่งงานแล้วหรือมีครอบครัวแล้วมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคคลที่เป็นโสดเนื่องจากมีความต้องการความมั่นคงในอาชีพมากกว่า จึงมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ เพราะไม่ต้องการให้องค์การล้มสลาย ซึ่งเป็นผลให้ตนเองต้องขาดรายได้มา

จนเจ็ครอบครวั ซึ่ง รีบีเนคและอลูโต (Hrebiniak and Alitto. 1972 : 555 - 573) ได้ศึกษาพบว่า สถานภาพสมรสมีส่วนสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นภาเพ็ญ โหมาศวิน (2533 : 95 -100) ที่ได้ศึกษาพบว่า คนที่แต่งงานแล้วหรือแยกกันอยู่จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด

4. ระดับการศึกษา คนที่มีการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังต่อองค์กรสูง ซึ่งเมื่อองค์กรไม่สามารถตอบสนองได้ ความผูกพันที่บุคคลนั้นมีต่อองค์กรย่อมลดลง (Steers. 1977 ; Angle and Perry. 1981 ; Mowday and others. 1982) นอกจากนี้คนที่มีการศึกษาสูงจะมีความเชื่อมั่นว่าตนสามารถหางานใหม่ได้ไม่ยาก จึงทำให้ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรน้อยลง (Mottaz. 1986 : 221) ซึ่งสอดคล้องกับ อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529 : 31 - 34) และธีระ วัชรธรรมสาธิต (2533 : 154) ที่ได้ศึกษาพบว่าความพอใจกับงาน และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ผกผันกับระดับการศึกษา

5. ตำแหน่ง เป็นสิ่งที่บุคคลในองค์กรคาดหวังว่าจะได้รับจากองค์กร ตำแหน่งที่ได้รับจะบ่งบอกถึงการได้รับการยอมรับด้านความรู้ความสามารถของบุคคลจากองค์กร ซึ่งผลจากการศึกษาของเวลและเลวิน (Welsch and Lavan. 1981 : 1079 - 1089) พบว่าตำแหน่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

6. ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร ผู้ที่มีระยะเวลาการทำงานนานจะมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในระดับสูงขึ้น การได้รับตำแหน่งสูงขึ้นทำให้เกิดความภาคภูมิใจและเป็นแรงจูงใจให้อยู่ในองค์กรต่อไป (Filippo. 1966 ; อ้างอิงมาจาก สอาด วงศ์อนันต์นนท์. 2538 : 29)

จากการศึกษาของเชลดอน (Sheldon. 1971 : 149) พบว่าบุคคลยิ่งทำงานในองค์กรนานเท่าใด จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรเป็นปัจจัยที่มีค่าในตัวเองและเป็นเสมือนการลงทุนอย่างหนึ่ง ยิ่งสมาชิกมีระยะเวลาในการทำงานในองค์กรมากเท่าใด ยิ่งเป็นการส่งเสริมสิ่งจูงใจในการทำงานที่บุคคลได้รับรางวัลจากองค์กร เช่น บำนาญ และสวัสดิการด้านอื่นๆ เป็นต้น นอกจากนี้ผลการวิจัยของแองเกิลและเพอรี (Angel and Perry. 1981) เวลและเลวิน (Welsch and Lavan. 1981) มาวเดย์และคนอื่นๆ (Mowday and others. 1982) มีเยอและแอลเลน (Meyer and Allen. 1989) แมทธีวและซาเจ็ค (Mathieu and Zajac. 1990) ได้ศึกษาพบว่า ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับผลการศึกษาของชินชม เจริญยุทธและคนอื่นๆ (2532) ที่ได้ศึกษาพบว่า พยาบาลที่มีระยะเวลาทำงาน ระหว่าง 1 - 5 ปี มีความต้องการลาออกสูงกว่าพยาบาลที่มีระยะเวลาทำงาน 6 - 10 ปี ส่วนอนันต์ชัย คงจันทร์ (2532) ธีระ วัชรธรรมสาธิต (2533)

นาเพ็ญ โหมาศวิน (2533) และสอาด วงศ์อนันต์นนท์ (2538) ได้ศึกษาพบว่า ระยะเวลาในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

7. เงินเดือน เงินเดือนจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเพราะรายได้หรือเงินเดือนย่อมเป็นพื้นฐานในการสร้างความพอใจให้กับบุคคลในการทำงานในองค์กรนั้นๆ จึงพบว่าบุคคลที่มีระดับเงินเดือนสูงจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงด้วย ดังผลการวิจัยของ ฮอยเยิล (Hoyle. 1990 : 1519 - A) ได้ศึกษาพบว่า เงินเดือนสามารถทำนายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรได้ถึงร้อยละ 23 แสดงให้เห็นว่าสถาบันที่ให้เงินเดือนสูงกว่าจะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้มากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ชาง (Chang. 1991 : 3281 - A) และกรูบ (Grube 1991 : 4190 - A) ได้ศึกษาพบว่า เงินเดือนเป็นปัจจัยเบื้องต้นที่สำคัญและสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ ส่วนการศึกษาในประเทศไทยมีการศึกษาของอนันต์ชัย คงจันทร์ (2532 : 32 - 44) ได้ศึกษา พบว่า ผู้บริหารที่มีรายได้ต่ำมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าผู้บริหารที่มีรายได้สูง สอดคล้องกับผลการศึกษาของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532) ที่ได้ศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีเงินเดือนต่ำและเงินเดือนปานกลางมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าบุคลากรที่มีเงินเดือนสูง

8. สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ มีสถานที่ตั้งแบ่งออกเป็น 2 แห่ง ได้แก่

8.1 มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ตั้งอยู่ ณ เลขที่ 18 / 18 ถนนบางนา - ตราด ตำบลบางโหลง อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

8.2 มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ วิทยาเขตยศเส ตั้งอยู่ ณ เลขที่ 121 ถนนอนันตนาคร เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพมหานคร

สถานที่ตั้งของมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ มี 2 แห่ง ถ้าบุคคลที่ต้องทำงานทั้ง 2 แห่งหรือที่พักอาศัยไกลจากสถานที่ทำงานมาก อาจจะทำให้เกิดความเหนื่อยหน่ายต่อการเดินทางบนสภาพการจราจรที่ติดขัดได้ ซึ่งจากผลการวิจัยของอุไรพรรณ เจนวาณิชยานนท์ (2539) ที่ได้ศึกษา พบว่า สาเหตุที่มาสมัครงานที่โรงพยาบาลหัวเฉียว สาเหตุหนึ่งเพราะอยู่ใกล้บ้าน การเดินทางสะดวก และสาเหตุหนึ่งที่พยาบาลคิดจะลาออก เพราะที่ทำงานอยู่ไกลบ้าน

9. ระยะทางจากบ้านถึงที่ทำงาน การที่บุคคลต้องทำงานไกลจากที่พักอาศัยมาบางครั้งย่อมเกิดความเหนื่อยหน่ายต่อการเดินทาง ต้องตื่นแต่เช้าและอาจกลับถึงบ้านมืดค่ำ ซึ่งจากผลการวิจัยของ อุไรพรรณ เจนวาณิชยานนท์ (2539) ที่ได้ศึกษา พบว่า สาเหตุที่ทำให้พยาบาลประจำการคิดจะลาออก สาเหตุหนึ่งคือที่ทำงานไกลบ้าน จึงอาจกล่าวได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรจะเกิดขึ้นได้นั้นบุคคลจะต้องมีความพึงพอใจในการทำงานด้วยเช่นกัน

10. สถานภาพศิษย์เก่า จากการศึกษาวิจัยของ เชลดอน (Sheldon. 1971 : 149) ได้ศึกษาพบว่า บุคคลที่ยังทำงานในองค์การนานเท่าใดจะมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น และการที่บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ ต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ เพราะต้องการใช้ความรู้ความสามารถที่ตนมีอยู่ มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การให้เจริญรุ่งเรืองต่อไป

นอกจากนี้ จากสภาพปัจจุบันของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ พบว่ามีศิษย์เก่าของมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ มาเป็นบุคลากรประจำของมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ซึ่งศิษย์เก่าที่มีความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกของมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติต่อไป น่าจะแสดงถึงความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ เพราะบุคคลที่ต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การนานเท่าใด น่าจะแสดงถึงความผูกพันต่อองค์การมากเท่านั้น

11. พันธะสัญญาใช้ทุน เป็นความผูกพันกันตามข้อตกลงที่กระทำระหว่างผู้รับทุนกับองค์การผู้ให้ทุน ได้แก่ การรับทุนเพื่อศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศในระดับต่างๆ เมื่อบุคคลยอมรับเงื่อนไขในการรับทุนการศึกษาและพันธะสัญญาในการใช้ทุน ย่อมแสดงถึงความรู้สึกที่ดีที่จะกลับมาทำงานชดใช้ทุนตามสัญญาใช้ทุน หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นความผูกพันที่มีต่อองค์การที่ให้ทุน

สรุปได้ว่า จากการศึกษเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ทำงานในองค์การ ระดับเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ นอกจากนี้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเพิ่มเติมคุณลักษณะส่วนบุคคลในด้าน สถานที่ที่ทำงาน ระยะทางจากที่พักมายังสถานที่ที่ทำงาน สถานภาพศิษย์เก่าและพันธะสัญญาใช้ทุน เพื่อให้มีความครอบคลุมคุณลักษณะส่วนบุคคลของประชากรที่ศึกษามากขึ้นว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การหรือไม่ อย่างไร

3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

3.1 ความเป็นมา

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Worklife) เกิดขึ้นครั้งแรก ในประเทศ สหรัฐอเมริกาในช่วง ค.ศ. 1950 - 1960 เนื่องจากมีการตื่นตัวด้านคุณภาพชีวิตของผู้ทำงานเป็นความสัมพันธ์ในทางบวกระหว่างขวัญในการทำงาน ผลผลิตและการส่งเสริมให้มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน กับคุณภาพของสถานประกอบการ ต่อมาในช่วง ค.ศ. 1960 - 1970

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้เพิ่มการศึกษาเรื่องการให้โอกาสในการทำงานที่เสมอภาคและแบบแผนการทำงานที่พึงพอใจของผู้ทำงาน ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1970 เป็นต้นมา การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานพบมากในวงการ อุตสาหกรรมยุโรป (Huse and Cummings. 1985 : 198) ต่อมาแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานจะคำนึงถึง คน งานและองค์การ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ประการ คือ ประการที่ 1 เป็นเรื่องเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ทำงาน ประการที่ 2 เป็นเรื่องเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ การส่งเสริมให้ผู้ทำงานมีบทบาทในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานที่สำคัญๆ (Huse and Cummings. 1985 : 202)

สรุปได้ว่า มีแนวคิดจากการศึกษาที่พยายามผสมผสานแนวคิด เรื่องการพัฒนาองค์การ (Organization Development) การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Worklife) และการพัฒนาคุณภาพงาน (Quality Circles) เข้าด้วยกัน หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นการพัฒนาทั้งคนและองค์การให้เจริญก้าวหน้าไปพร้อมๆ กันนั่นเอง

3.2 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

เดวิส (Davis. 1983 : 53) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีลักษณะเชิงนามธรรม เป็นความรู้สึกในการทำงานร่วมกันให้เกิดผลดีที่สุดเพื่อจุดมุ่งหมายหนึ่ง

ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse and Cummings. 1985 : 198 - 199) อธิบายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสอดคล้องระหว่างความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง คือ ประสิทธิภาพขององค์การอันเนื่องมาจากความผาสุก (Well - Being) ในงานของผู้ทำงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้นๆ คุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลต่อองค์การ 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลิตผลขององค์การ ประการที่ 2 ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ทำงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจแก่พวกเขาในการทำงาน และประการที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานช่วยปรับปรุงและพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน

แฮคแมนและซัทเทิล (Hackman and Suttle. 1977 : 14) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่ตอบสนองความพึงพอใจของผู้ทำงานทุกๆ ระดับในองค์การ ทำให้เกิดความผาสุก ส่งผลถึงความเจริญรุ่งเรืองในด้านต่างๆ เช่น สภาพสังคม เศรษฐกิจและที่สำคัญ คุณภาพชีวิตการทำงานจะนำไปสู่ความผูกพันในองค์การได้

บุญเลิศ ไพรินทร์ (2537 : 470) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยต่างๆ ที่มีส่วนช่วยให้ผู้ทำงานมีความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน โดยทั้งบุคคลและองค์การจะเจริญเติบโตและก้าวหน้าไปพร้อมๆ กัน

สรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่บุคคลได้รับจากประสบการณ์การทำงานที่มีต่อแนวทางในการทำงานหรือวิธีการพัฒนาชีวิต อาชีพและมีความสุขในการทำงาน โดยคุณภาพชีวิตงานเป็นการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของบุคคลที่มีต่อองค์การ หากองค์การใดมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ ย่อมก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ ติดตามมามากมาย เช่น ความไม่พึงพอใจในงาน การแสดงออกของพฤติกรรมในทางลบ เป็นต้น และในที่สุดคือ การลาออกจากองค์การ ทำให้เกิดความสูญเสียต่างๆ มากมาย เช่น ทรัพยากรบุคคล เวลา ค่าใช้จ่าย เป็นต้น ในทางตรงกันข้ามถ้าองค์การใดมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมแล้ว ย่อมนำมาซึ่งความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากร ประสิทธิภาพของงานและการพัฒนาองค์การ

3.3 ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse and Cummings. 1985 : 199 - 200) มาใช้ ซึ่งมีลักษณะต่างๆ 8 ด้าน ดังนี้ คือ

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หรือ " รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน " หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานการดำรงชีวิต ซึ่งผู้ทำงานรู้สึกว่าจะเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หมายถึง การที่ผู้ทำงานได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน (Development of Capacities) หมายถึง การที่ผู้ทำงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ทำ ได้แก่

- 3.1 งานที่ผู้ทำต้องใช้ความสามารถเฉพาะทาง (Task Identity)
- 3.2 งานที่ผู้ทำยอมรับว่ามีความสำคัญ (Task Significance)
- 3.3 งานที่ผู้ทำสามารถได้รับทราบผลย้อนกลับ (Feedback)
- 3.4 งานที่ผู้ทำมีอิสระในการดำเนินการ (Autonomy)

3.5 งานที่ผู้ทำได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ในหลายๆ ด้าน (Task Variety)

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง (Growth and Security) หมายถึง ลักษณะงานที่ส่งเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพของตน ซึ่งนอกจากงานจะช่วยคงไว้และเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของผู้ทำงานแล้ว งานยังทำให้ผู้ทำงานได้รับการยอมรับจากสังคมและครอบครัวของตน

5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง ลักษณะงานที่มีส่วนพัฒนาให้ผู้ทำงานมีโอกาสสร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตรมีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า

6. ลักษณะการบริหาร (Constitutionalism) หมายถึง ความยุติธรรมในการบริหาร มีการกระทำต่อบุคคลอย่างเหมาะสม ผู้ทำงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของผู้ทำงาน รวมทั้งบรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Total Life Space) หมายถึง สภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงของการทำงานกับช่วงเวลาที่อิสระจากการทำงาน มีช่วงเวลาได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Relevance) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ทำงานที่มีความภาคภูมิใจในงานและองค์การ เป็นความรู้สึกของบุคคลว่า องค์การและลักษณะงานที่ตนทำเอื้ออำนวยประโยชน์และมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม

สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของฮิส์และคัมมิงส์ (Huse and Cummings. 1985 : 199 - 200) โดยจัดเป็นหมวดหมู่ขึ้นใหม่ ได้แก่ ผลประโยชน์ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน การพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน ความก้าวหน้า ความมั่นคง ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ลักษณะการบริหาร ความสมดุลของชีวิตกับการทำงานและการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคม

4. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ มีดังนี้คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หรือ รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน ซึ่งไอเซนเบอร์เกอร์และคนอื่นๆ (Eisenberger and others. 1990 : 51 -59) ได้ศึกษาพบว่าการทำงานที่พนักงานรับรู้ว่า องค์การได้ให้ รายได้และสิ่งตอบแทนแก่พวกเขาอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมจะทำให้พวกเขามีความผูกพันต่อ องค์การ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของแวนเดนเบิร์กและสคาร์เปลโล (Vandenberg and Scarpello.1990 : 60 - 67) ที่ได้ศึกษาพบว่า การได้รับรางวัลและสิ่งตอบแทนตามระดับ ความคาดหวังของพนักงานบริษัทประกันภัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ทำให้อัตราการลาออกจากงานลดลง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุษยาณี จันทรเจริญสุข (2538 : 66) ที่ได้ศึกษาพบว่า รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) เชน (Cheng. 1990 : 3424 - A) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนมัธยม ศึกษาในฮ่องกงแตกต่างกันตามสิ่งแวดล้อมขององค์การ

3. การพัฒนาศักยภาพ (Development of Human Capacities) แมทธิว และเจมส์ (Mathieu and James. 1991 : 127 - 133) ที่ได้ศึกษาพบว่า ลักษณะงานที่พัฒนาศักยภาพ 5 ลักษณะ คือ งานที่ผู้ทำได้ใช้ความสามารถเฉพาะทาง งานที่ผู้ทำยอมรับว่ามีความสำคัญ งานที่ได้รับทราบผลย้อนกลับ งานที่ผู้ทำงานมีอิสระในการทำงานและงานที่ผู้ทำงานได้ใช้ความสามารถหลากหลาย ทำให้พนักงานทั้งระดับวิศวกรและพนักงานขับรถประจำทาง มีระดับความผูกพันต่อองค์การสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอการ์วัลและสริดฮาร์ (Agarwal and Sridhar. 1993 : 49 - 70) และทาร์เตอร์ (Tarter. 1994 : 1701 - A) ที่พบว่า ลักษณะของงานที่มีเอกลักษณ์และทักษะที่หลากหลาย เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง (Growth and Sucurity) มีเยอและคนอื่นๆ Meyer and others. 1989 : 152 - 156) ได้ศึกษาพบว่า การรับรู้ถึงโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ทำให้พนักงานระดับผู้จัดการมีความผูกพันต่อองค์การสูงขึ้น นอกจากนี้ความก้าวหน้าจากการทำงานจะสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของบุคคล และการส่งเสริมความรู้ความสามารถให้แก่บุคคลให้เพิ่มพูนขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ฮีระ วีระธรรมสาธิต (2533) นภาพิณ โหมาศวิน (2533) และบุษยาณี จันทรเจริญสุข (2538) ที่พบว่า งานที่มีโอกาสก้าวหน้าจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

นอกจากนี้ ความมั่นคงในอาชีพทำให้บุคคลได้รับการยอมรับจากสังคมและครอบครัว ซึ่งไอเซนเบอร์เกอร์และคนอื่นๆ (Eisenberger and others. 1990 : 51 -59) ได้ศึกษาพบว่า

การที่พนักงานรู้สึกว่าการได้สนับสนุนพวกเขาให้มีโอกาสก้าวหน้า มีความมั่นคงในอาชีพ จะทำให้เขาเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรยิ่งขึ้น ผลที่ตามมาคือความอดทนในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์เพื่อองค์กร ตลอดจนความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) เป็นลักษณะของงานที่ส่งเสริมให้บุคคลมีการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ซึ่งฟูคามิและลาร์สัน (Fukami and Larson. 1984 : 367 - 371) ได้ศึกษาพบว่า การที่พนักงานคนส่งมีความรู้สึกเข้ากับผู้ร่วมงานได้และมีความสัมพันธ์ที่ดี กับผู้บังคับบัญชามีส่วนทำให้เขาเกิดความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฮิวสลิดและเดย์ (Huselid and Day. 1991 : 380 - 391) ที่ได้ศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ทางบวก ระหว่างสัมพันธ์ภาพในที่ทำงานของพนักงานระดับผู้จัดการกับความผูกพันกับองค์กร และ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เซาวลิตร์ ตานานนท์ชัย (2532) นภาเพ็ญ โหมาศวิน (2533) บุษยาณี จันทรเจริญสุข (2538) ที่ได้ศึกษาพบว่า ลักษณะงานที่มีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ตลอดจนความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่ดี ทำให้บุคคลเกิดความผูกพันต่อ องค์กรมากขึ้น

6. ลักษณะการบริหาร (Constitutionalism) เป็นลักษณะของการทำงานที่ตั้งอยู่บนรากฐานของกฎระเบียบที่ยุติธรรม ซึ่งบร็อคเนอร์ และคนอื่นๆ (Brockner and others. 1992 : 241 - 261) ได้ศึกษา พบว่า การได้รับการทำอย่างเป็นธรรมจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความผูกพันต่อองค์กร หากผู้ทำงานมีความรู้สึกที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมจะเป็นแรงผลักดัน ให้เขาลาออกจากองค์กรในที่สุดและสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นภาเพ็ญ โหมาศวิน (2533) และบุษยาณี จันทรเจริญสุข (2538) ที่ได้ศึกษาพบว่า การรับรู้รูปแบบการบริหารที่เหมาะสมและเป็นธรรม เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและปรารถนาจะอยู่ในองค์กรต่อไป

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (The Total Life Space) คือสภาวะที่บุคคลมีอิสระจากการทำงาน ซึ่งฟูคามิและลาร์สัน (Fukami and Larson. 1984 : 367 - 371) ได้ศึกษา พบว่า ความเครียดในการทำงานทำให้ผู้ทำงานมีความผูกพันต่อองค์กรลดลง และ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ แมทธิว และเจมส์ (Mathieu and James. 1991 : 127 - 133) ที่ได้ศึกษา พบว่า ความเครียดในงานและในบทบาทของพนักงานขับรถประจำทางมีผลทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรลดลง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุษยาณี จันทรเจริญสุข (2538) ที่ได้ศึกษาพบว่า ลักษณะงานที่เครียดเกินไปจะส่งผลต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ทำให้ไม่อยากทำงานในหน้าที่ต่อไปและแนวโน้มที่จะอยู่ในองค์กรต่อไปลดลง

8. ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Relevance) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์การและงานว่ามีความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น ด้านผลผลิต เทคนิคการตลาด เป็นต้น ความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคมมีส่วนทำให้บุคคลรู้สึกทำงานและองค์การของตนมีคุณค่า ทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจในงานและองค์การได้ แมทธิว และเจมส์ (Mathieu and James. 1991 : 127 - 133) ได้ศึกษาพบว่าความภาคภูมิใจในองค์การเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้พนักงานขับรถประจำทางทำหน้าที่ในองค์การต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เซาวลิตร์ ตานานนท์ชัย (2532) ไสภา ทรัพย์มากอุดม (2533) บุษยาณี จันทร์เจริญสุข (2538) และสุพิศ กิตติรัชดา (2538) ที่ได้ศึกษา พบว่า ความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

จากการศึกษา พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยองค์การใดที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมจะส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ หรือส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การสูงขึ้น

สรุปได้ว่าจากการศึกษาดำรง เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาตัวแปรด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงาน ว่ามีความเกี่ยวข้องกับ ความผูกพันต่อองค์การหรือไม่ และจากการที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลให้เกิดความพึงพอใจมีความสุขในการทำงาน มีความตั้งใจในการทำงาน มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นความผูกพันต่อองค์การนั่นเอง

ผู้วิจัยจึงได้สร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยนำประเด็นสำคัญของการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องมาเป็นกรอบแนวคิดและเป็นแนวทางในการศึกษาและการตั้งสมมุติฐานของการศึกษาในครั้งนี้

5. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

5.1 ประวัติ

มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ (มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. 2539 : 15 - 17) เป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ก่อตั้งขึ้นด้วยแนวคิดของคณะกรรมการมูลนิธิปอเต็กตึ๊ง ที่คำนึงถึงความสำคัญของการศึกษาของประชาชนว่ามีผลในการพัฒนาประเทศและเพื่อตอบสนองความต้องการด้านบุคลากรที่มีสุขภาพ ของโรงพยาบาลหัวเฉียว จึงได้เปิดโรงเรียนผดุงครรภ์ขึ้นในโรงพยาบาลหัวเฉียว ในปีพ.ศ. 2484 ต่อมา ในปีพ.ศ. 2498 ได้ยกฐานะเป็นโรงเรียนผดุงครรภ์อนามัย มีกระทรวงสาธารณสุขให้การรับรองวิทยฐานะ ผู้สำเร็จการศึกษาจะได้รับ

ประกาศนียบัตรมดุงครรรค์อนามัยชั้นหนึ่ง และในปีพ.ศ. 2514 ได้ดำเนินเรื่องขอจัดตั้งเป็นโรงเรียนราชบุรีขึ้นตรงต่อกองโรงเรียนราชบุรี กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อขอเทียบวุฒิและอัตราเงินเดือนของผู้สำเร็จการศึกษา ซึ่งทางคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้พิจารณารับรองการศึกษาและวิทยฐานะ ตั้งแต่วันที่ 4 มกราคม พ.ศ. 2517

ต่อมา คณะกรรมการมูลนิธิปอเต็กตึ๊ง ได้ตระหนักถึงภารกิจของรัฐบาลในการพัฒนาประเทศตามแผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2520 - 2524 และเนื่องจากมีความพร้อมที่จะสนองนโยบายของรัฐ ในปีพ.ศ. 2522 จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นชุดหนึ่งเพื่อดำเนินการขอจัดตั้งวิทยาลัยพยาบาลต่อทบวงมหาวิทยาลัย ในวันที่ 2 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2524 ได้มีพิธีมอบข้อกำหนด ซึ่งเปรียบเสมือนข้อตกลงที่ทบวงมหาวิทยาลัยได้อนุญาตให้มูลนิธิปอเต็กตึ๊ง จัดดำเนินการบริหารและจัดการศึกษาตามที่ปรากฏในข้อกำหนดของวิทยาลัยหัวเจียว โดยมีปลัดทวนทบวงมหาวิทยาลัยในฐานะประธานกรรมการสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เป็นผู้มอบ และมี ดร. อุเทน เตชะไพบูลย์ ประธานกรรมการมูลนิธิปอเต็กตึ๊ง เป็นผู้รับมอบ โดยขอตั้งชื่อวิทยาลัยว่า “ วิทยาลัยหัวเจียว ” ในปีแรกได้ขออนุญาตเปิดสอนเพียงคณะเดียวเท่านั้น คือ คณะพยาบาลศาสตร์ ด้วยพิจารณาเห็นว่าประเทศไทยยังขาดแคลนบุคลากรด้านการพยาบาลเป็นอย่างมากผู้สำเร็จการศึกษาจะได้รับปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิตสาขาวิชาพยาบาลและผดุงครรภ์ ต่อมาในวันที่ 6 พฤศจิกายน พ.ศ. 2532 ได้ดำเนินการเปิดสอนคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ขึ้นเป็นคณะที่สองของวิทยาลัยหัวเจียว

เมื่อมูลนิธิปอเต็กตึ๊งดำเนินการครบ 80 ปี ในปีพ.ศ.2533 ได้จัดทำโครงการจัดตั้งมหาวิทยาลัย โดยได้รับอนุญาตจัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัย ในวันที่ 11 พฤษภาคม พ.ศ. 2535 และได้รับพระมหากรุณาธิคุณโปรดเกล้าฯ พระราชทานชื่อมหาวิทยาลัยว่า “ มหาวิทยาลัยหัวเจียวเฉลิมพระเกียรติ ” ทำการเปิดสอนตั้งแต่ปีการศึกษา 2535 มี 5 คณะวิชา และปริญญาโท 1 หลักสูตร ประกอบด้วย

1. คณะพยาบาลศาสตร์ (สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์)
2. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ (สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์)
3. คณะมนุษยศาสตร์ (สาขาวิชาภาษาจีน และสาขาวิชาภาษาอังกฤษ)
4. คณะวิทยาการจัดการ (สาขาวิชาการบัญชีและสาขาวิชาการจัดการ)
5. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์และสาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ)
6. ระดับปริญญาโท หลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการจัดการโครงการสวัสดิการสังคม)

ปีการศึกษา 2536 มหาวิทยาลัยหัวเจียวเฉลิมพระเกียรติ ได้รับอนุมัติจากทบวงมหาวิทยาลัย ให้เปิดสอนอีก 4 คณะ คือ คณะเภสัชศาสตร์ คณะเทคนิคการแพทย์ คณะกายภาพบำบัด คณะสาธารณสุขศาสตร์และสิ่งแวดล้อม ส่วนคณะวิทยาการจัดการ ได้รับอนุมัติเปิดสอนสาขาวิชาการตลาด เพิ่มขึ้นอีก 1 สาขาวิชา

ต่อมาในปีการศึกษา 2537 มหาวิทยาลัยหัวเจียวเฉลิมพระเกียรติ ได้รับอนุมัติจากทบวงมหาวิทยาลัย ให้เปิดสอนหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต (ต่อเนื่อง 2 ปี) ในสาขาวิชาการบัญชี และสาขาวิทยาการจัดการ ทั้งภาคปกติและภาคค่ำ กับสาขาวิชาการตลาดภาคปกติ

5.2 ปณิธาน

มหาวิทยาลัยหัวเจียวเฉลิมพระเกียรติ (มหาวิทยาลัยหัวเจียวเฉลิมพระเกียรติ. 2539 : 14) จัดตั้งขึ้นด้วยปณิธานอันแน่วแน่ของมูลนิธิปอเต็กตึ๊งที่สำนึกในพระมหากรุณาธิคุณของบรมกษัตริย์ไทยและมุ่งบำเพ็ญคุณต่อประโยชน์สังคม ด้วยการกระจายโอกาส สร้างความเสมอภาคในระดับอุดมศึกษา ส่งเสริมวัฒนธรรมอันดีงามตามพื้นฐานพระพุทธศาสนา และบูชาคุณธรรมของบรรพชน

มหาวิทยาลัยหัวเจียวเฉลิมพระเกียรติ เลื่อมใสในบทบาทของความรู้รอบรู้ลึก ความชำนาญอันเกื้อหนุนคุณภาพของทั้งบุคคลและสังคมประเทศชาติ จึงมุ่งมั่นพัฒนาประสิทธิภาพของการศึกษานำสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อสร้างสรรบัณฑิตผู้รู้จริงทำงานได้จริงและแสวงหา สะสม ถ่ายทอดวิชาการอันเป็นประโยชน์ต่อมวลมนุษยชาติ

บัณฑิตของมหาวิทยาลัย จักเป็นผู้ประกอบด้วยความรู้ควบคู่กับคุณธรรมเป็นแบบฉบับที่สมบูรณ์ของปัญญาชนผู้พร้อมที่จะอุทิศตนรับใช้สังคม เพื่อความผาสุกของเพื่อนร่วมโลกได้อย่างเต็มภาคภูมิ



เรียนรู้เพื่อรับใช้สังคม

เครื่องหมายประจำมหาวิทยาลัย เป็นวงกลม 2 วง ร่วมจุดศูนย์กลาง ภายในวงกลมเล็ก มีอักษรจีนอยู่ตรงกลาง อ่านว่า “เสียง” หมายถึง “เมตตากรุณา” อันเป็นสัญลักษณ์ของ มูลนิธิป่อเต็กตึ๊ง ในระหว่างวงกลมทั้งสองมีอักษรไทย จีน อังกฤษ บอกชื่อมหาวิทยาลัย ข้างใต้ วงกลมเขียนว่า “เรียนรู้เพื่อรับใช้สังคม”

5.3 วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ (มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. 2539 : 15) มีดังต่อไปนี้

1. ผลิตและพัฒนากำลังคน
2. ดำเนินการวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้
3. บริการทางวิชาการแก่ชุมชน
4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
5. ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้
6. พัฒนาการศึกษ
7. ดำเนินกิจการอย่างมีคุณภาพ

5.4 สถานที่ตั้ง

สถานที่ตั้ง ของมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ (มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. 2539 : 17) แบ่งออกเป็น 2 แห่ง คือ

1. มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

ตั้งอยู่ ณ เลขที่ 18 / 18 ถนนบางนา - ตราด ตำบลบางโจรง อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ 10540 บนเนื้อที่ ประมาณ 150 ไร่ โทรศัพท์ 312 - 6300 - 73 , 312 - 6229 - 34 โทรสาร 312 - 6237

2. มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ วิทยาเขตยศเส

ตั้งอยู่ ณ เลขที่ 121 ถนนอนันตนาคร แขวงคลองมหานาค เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพฯ 10100 โทรศัพท์ 223 - 1280 , 224 - 0900 โทรสาร 226 - 5827

5.5 การพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ (มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. 2539 : 26 - 28) ตระหนักถึงการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ จึงถือเป็นนโยบายสำคัญยิ่งที่มหาวิทยาลัยหัว

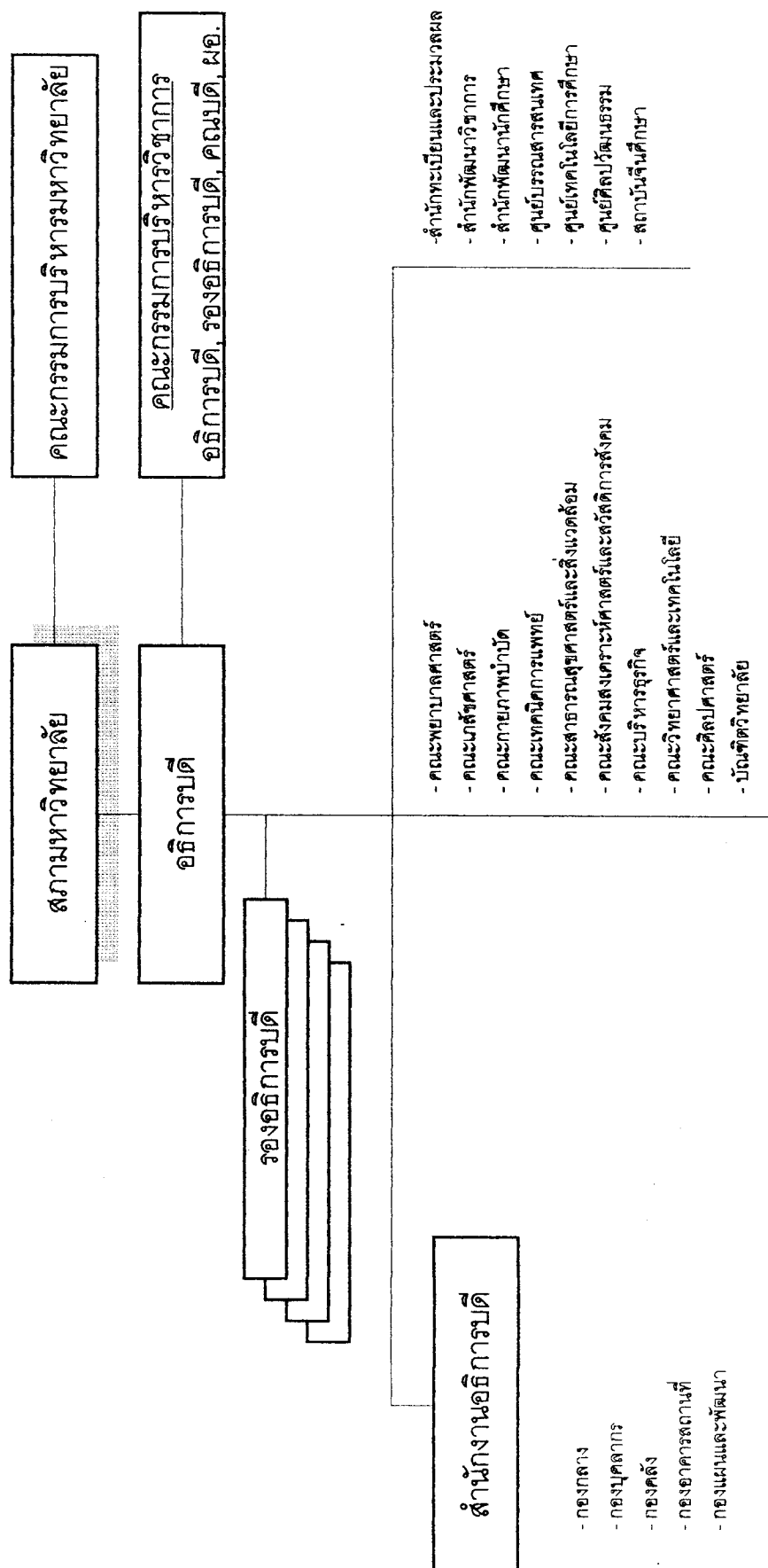
เจ็ยวเฉลิมพระเกียรติ จะต้องให้การสนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรให้ได้มีโอกาสศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ของบุคลากรในด้านวิชาการให้กว้างขวาง นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยหัวเจ็ยวเฉลิมพระเกียรติได้จัดให้มีขึ้นภายในมหาวิทยาลัย อันได้แก่ การประชุม สัมมนา การฝึกอบรม และมีการสนับสนุนให้ทุนด้านต่างๆ เช่น ทุนวิจัย ทุนส่งเสริมการแปล เรียบเรียง แต่งตำราและเอกสารประกอบการสอน มหาวิทยาลัยหัวเจ็ยวเฉลิมพระเกียรติ ยังสนับสนุนให้อาจารย์ที่มีคุณสมบัติและผลงานตามเกณฑ์สมัครขอรับการพิจารณาเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการอีกด้วย

นอกจากนี้มหาวิทยาลัยหัวเจ็ยวเฉลิมพระเกียรติดังกล่าวยังจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาและศึกษาดูงานกับหน่วยงานหรือสถาบันอื่นๆภายนอก ทั้งในประเทศและต่างประเทศ อย่างสม่ำเสมอ เพราะมหาวิทยาลัยหัวเจ็ยวเฉลิมพระเกียรติดำเนินถึงว่าบุคลากรเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสอน และกระบวนการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพเพื่อออกมารับใช้สังคมต่อไป (มหาวิทยาลัยหัวเจ็ยวเฉลิมพระเกียรติ. 2539 : 27)

สรุปได้ว่า มหาวิทยาลัยหัวเจ็ยวเฉลิมพระเกียรติได้มีการจัดรูปแบบการพัฒนาบุคลากรดังต่อไปนี้

1. การให้ทุนบุคลากรประจำไปศึกษาต่อ ในระดับปริญญาโทและระดับปริญญาเอกทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเป็นการส่งเสริมและยกระดับวิทยฐานะของบุคลากร
2. การส่งบุคลากรประจำไปศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในด้านวิชาการและวิชาชีพ
3. การส่งบุคลากรประจำเข้าร่วมอบรม ประชุม สัมมนาทางวิชาการกับสถาบัน และหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจและนำมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนต่อไป
4. สนับสนุน และส่งเสริมการจัดการประชุม อบรม สัมมนา ภายในมหาวิทยาลัยหัวเจ็ยวเฉลิมพระเกียรติ
5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุนสำหรับงานวิจัย การเขียน การเรียบเรียง การแปลตำรา และเอกสารประกอบการสอน
6. ส่งเสริมและสนับสนุนอาจารย์ประจำที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เพื่อเข้ารับการพิจารณาดำเนินทางวิชาการ

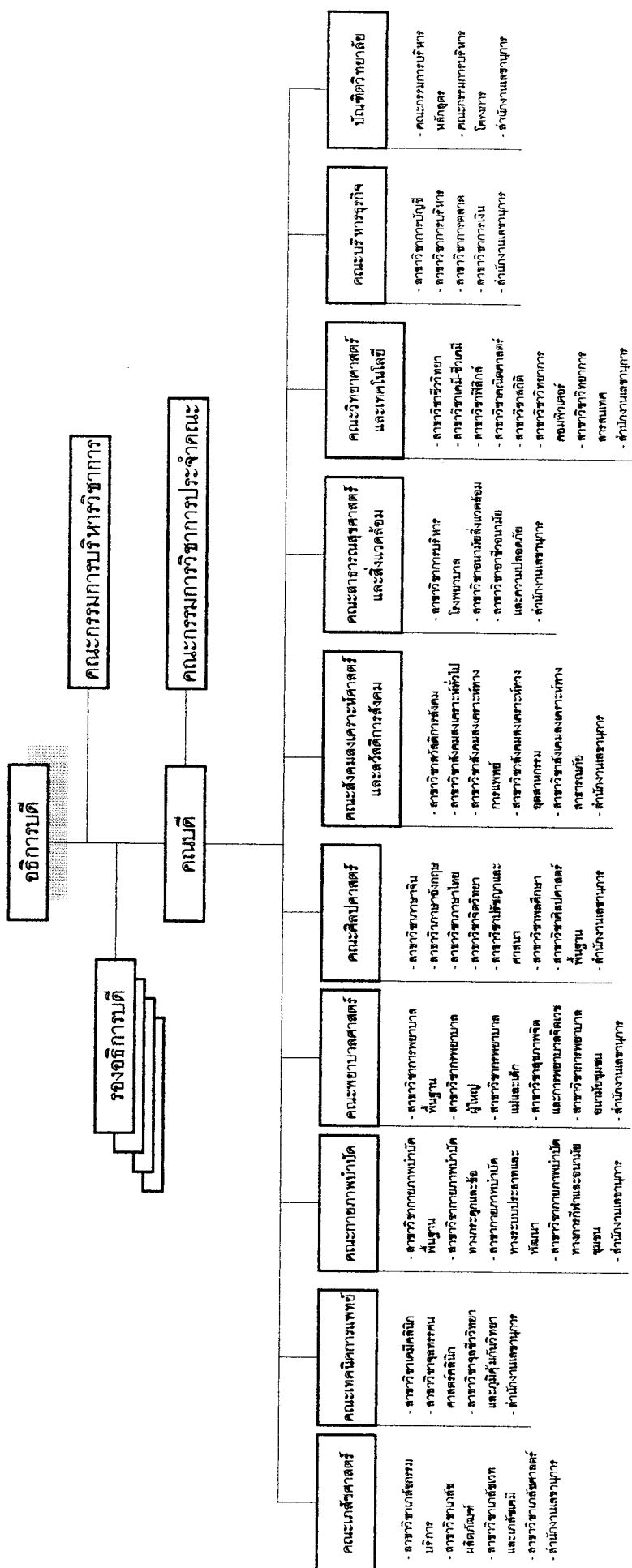
5.6 สายงานการบริหาร มหาวิทยาลัยหัวเจ็ยวเฉลิมพระเกียรติมีสายงานการบริหารภายในดังแผนภูมิต่อไปนี้



"มติกรรมการรณภพวิทยาลัยแพทยพระเกียรติ ครั้งที่ 1/2540 เมื่อวันที่ 23 มกราคม 2540"

"มติคณะกรรมการบริหารของสมาคมมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย ครั้งที่ 1/2540 เมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2540"

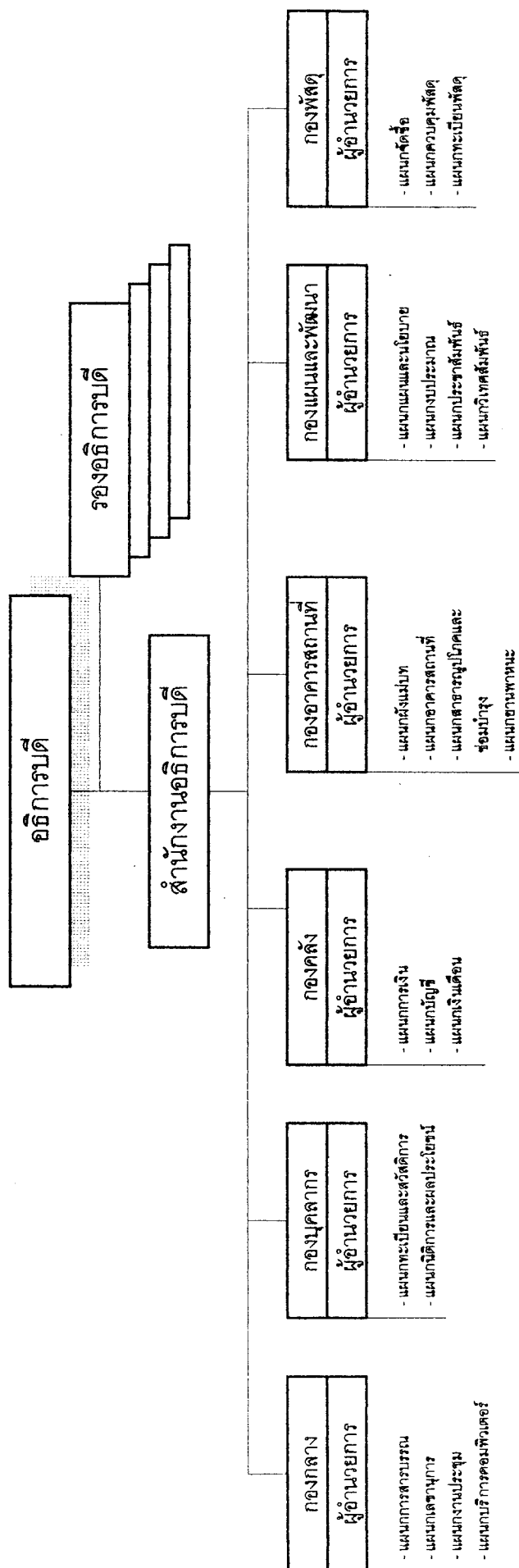
ภาพประกอบ 1 แผนภูมิการบริการงานของมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์



สมเด็จพระสังฆราชเจ้า กรมหลวงชินวราลงกรณมกุฏราชกุมาร ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้ พลเรือเอก ชาติชาย ชุณหะวัณ ดำรงตำแหน่งเป็นอธิการบดีคนแรก เมื่อวันที่ 23 มกราคม 2540

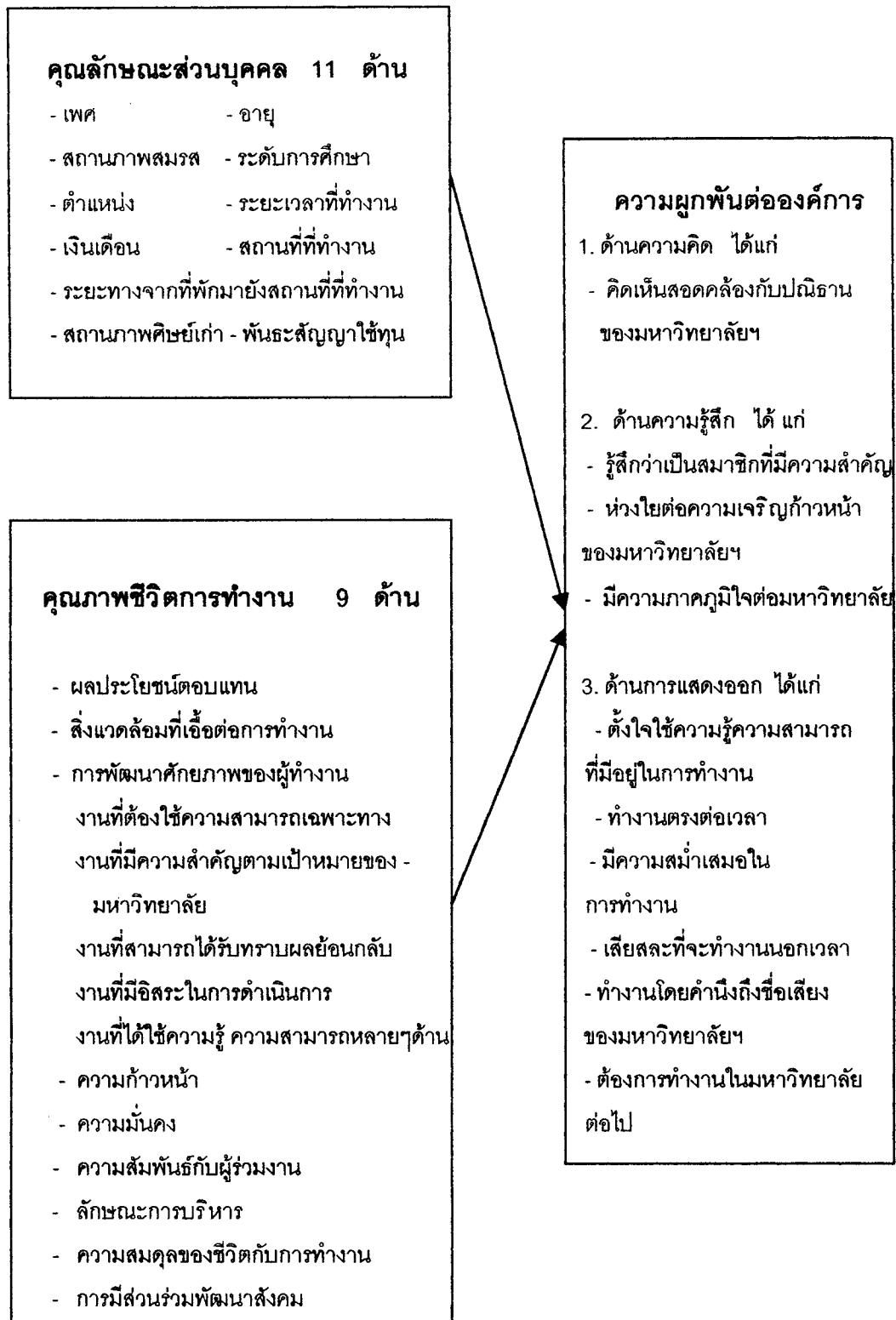
สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ ทรงมีพระกรุณาธิคุณโปรดเกล้าฯ ให้ตั้งบำเพ็ญกุศลถวายศพแด่สมเด็จพระนางเจ้ารำไพพรรณี พระบรมราชินีในรัชกาลที่ ๗ ณ วัดสุทัศนเทพวรารามราชวรมหาวิหาร กรุงเทพมหานคร ในวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๔๐

ภาพประกอบ 2 แผนภูมิการกำหนดสาขาวิชาในคณะต่างๆ ของมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์พระเกียรติ



ปรับปรุงแก้ไขตามมติกรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ครั้งที่ 4/2540 เมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2540*

ภาพประกอบ 3 แผนภูมิการกำหนดแผนกในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์



ภาพประกอบ 4 กรอบแนวคิดในการวิจัย แสดงสมมุติฐานที่มาของความผูกพันต่อองค์การ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ โดยใช้ระเบียบวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานประจำใน มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ จำนวน 552 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานประจำในมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ที่ไม่อยู่ในช่วงลาป่วย ลาคลอด ลากิจ ลาศึกษาต่อ ลาศึกษาดูงาน จำนวน 500 คน ผู้วิจัยจึงใช้บุคลากรดังกล่าว เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยจำแนกเป็น 3 ตอน คือ

แบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคล 11 ลักษณะ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ทำงานในองค์การ เงินเดือน สถานที่ที่ทำงาน ระยะทางจากที่พักมายังสถานที่ที่ทำงาน สถานภาพศิษย์เก่า พันธะสัญญาใช้ทุน ประกอบด้วย

- | | | |
|---------------------|--|---------------------------------------|
| 1. เพศ | 1. ☐ ชาย | 2. ☐ หญิง |
| 2. อายุ | ปี เดือน | |
| 3. สถานภาพสมรส | 1. ☐ โสด | 2. ☐ สมรส |
| | 4. ☐ แยกกันอยู่ | 5. ☐ ม่าย |
| 4. ระดับการศึกษา | 1. ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี | 2. ☐ ปริญญาตรี |
| | 3. ☐ ปริญญาโท | 4. ☐ ปริญญาเอก |
| 5. ระยะเวลาที่ทำงาน | ปี เดือน | |

5. ระยะเวลาที่ทำงาน ปี เดือน
6. ตำแหน่ง 1. ☐ อาจารย์ 2. ☐ เจ้าหน้าที่
7. เงินเดือน 1. ☐ ต่ำกว่า - 10,000 บาท / เดือน
2. ☐ 10,001 - 15,000 บาท / เดือน
3. ☐ 15,001 - 20,000 บาท / เดือน
4. ☐ 20,001 - 25,000 บาท / เดือน
5. ☐ 25,001 - 30,000 บาท / เดือน
6. ☐ 30,001 - 35,000 บาท / เดือน
7. ☐ 35,001 - 40,000 บาท / เดือน
8. ☐ 40,001 - 45,000 บาท / เดือน
9. ☐ 45,001 - 50,000 บาท / เดือน
10. ☐ มากกว่า 50,000 บาท ขึ้นไป
8. สถานที่ที่ทำงาน 1. ☐ บางพลี 2. ☐ ยศเส 3. ☐ ทั้งสองแห่ง
9. ระยะทางจากที่พักมายังสถานที่ทำงานโดยประมาณ กิโลเมตร
10. สถานภาพศิษย์เก่า 1. ☐ ใช่ 2. ☐ ไม่ใช่
11. ทำงานอยู่ในช่วงพันธสัญญาใช้ทุน 1. ☐ ใช่ 2. ☐ ไม่ใช่

แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Worklife Questionnaire) ปรับปรุงจากแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของฮิวส์และคัมมิง (Huse and Cummings. 1985 : 199 - 200) โดยข้อคำถามครอบคลุมตามเกณฑ์การวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ

1. ผลประโยชน์ตอบแทน
2. สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ดังต่อไปนี้คือ
 - 3.1 งานที่ผู้ทำต้องใช้ความสามารถเฉพาะทาง
 - 3.2 งานที่ผู้ทำยอมรับว่ามีความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ
 - 3.3 งานที่ผู้ทำสามารถทราบผลย้อนกลับ
 - 3.4 งานที่ผู้ทำมีอิสระในการดำเนินการ
 - 3.5 งานที่ผู้ทำได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่หลายๆ ด้านในการทำงาน

ให้สอดคล้องกับลักษณะงานและรูปแบบในการทำงาน

4. ความก้าวหน้า
5. ความมั่นคง
6. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
7. ลักษณะการบริหาร
8. ความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน
9. การมีส่วนร่วมพัฒนาสังคม

แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานมีลักษณะเป็นมาตราส่วน 5 ระดับ คือ จริงที่สุด (Completely True) ส่วนใหญ่จริง (Mostly True) จริงบ้างไม่จริงบ้าง (Partly True and Partly Fault) ส่วนใหญ่ไม่จริง (Mostly Fault) ไม่จริง (Completely Fault)

ตัวอย่าง แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง โปรดตอบแบบสอบถามต่อไปนี้ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่เป็นคำตอบของท่าน

มหาวิทยาลัย	หมายถึง	มหาวิทยาลัยที่ท่านทำงานอยู่
จริงที่สุด	(Completely True)	
ส่วนใหญ่จริง	(Mostly True)	
จริงบ้างไม่จริงบ้าง	(Partly True and Partly Fault)	
ส่วนใหญ่ไม่จริง	(Mostly Fault)	
ไม่จริง	(Completely Fault)	

ข้อความ	จริง ที่สุด	ส่วนใหญ่ จริง	จริง บ้าง ไม่จริง บ้าง	ส่วนใหญ่ ไม่ จริง	ไม่ จริง
0. เมื่อเปรียบเทียบกับงานลักษณะเดียวกันที่องค์กรอื่น ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับเหมาะสม.....					
0. รายได้ที่ข้าพเจ้าได้รับเพียงพอกับการใช้จ่ายตามสมควร ในสภาวะปัจจุบัน.....					

เกณฑ์การให้คะแนน กำหนดค่าการให้คะแนนดังนี้

ข้อความ	จริง ที่สุด	ส่วนใหญ่ จริง	จริงบ้างไม่ จริงบ้าง	ส่วนใหญ่ ไม่จริง	ไม่จริง
ข้อความทางบวก	5	4	3	2	1
ข้อความทางลบ	1	2	3	4	5

แบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment Questionnaire) ปรับปรุงจากแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของพอร์เตอร์ และคนอื่นๆ (Porter and others. 1974 : 604) ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความคิด ได้แก่ มีความคิดในการทำงานที่สอดคล้องกับ
ปณิธานของมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ที่ว่าการให้บริการทางวิชาการเป็นการรับใช้
สังคม

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ได้แก่ มีความรู้สึกเป็นสมาชิกที่มีความสำคัญ
และห่วงใยต่อความเจริญก้าวหน้า และมีความภาคภูมิใจต่อมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการแสดงออก ได้แก่ มีความตั้งใจที่จะใช้ความรู้
ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงาน ทำงานตรงต่อเวลา มีความสม่ำเสมอในการทำงาน มี
ความเสียสละที่จะทำงานนอกเวลา ทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิม
พระเกียรติและมีความต้องการที่จะทำงานในมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติต่อไป

แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร มีลักษณะเป็นมาตราส่วน 5 ระดับ ดังนี้คือ
จริงที่สุด (Completely True) ส่วนใหญ่จริง (Mostly True) จริงบ้างไม่จริงบ้าง (Partly
True and Partly Fault) ส่วนใหญ่ไม่จริง (Mostly Fault) ไม่จริง (Completely Fault)

ตัวอย่าง แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดตอบแบบสอบถามต่อไปนี้ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่เป็นคำตอบ
ของท่าน

มหาวิทยาลัย	หมายถึง	มหาวิทยาลัยที่ท่านทำงานอยู่
จริงที่สุด	(Completely True)	
ส่วนใหญ่จริง	(Mostly True)	
จริงบ้างไม่จริงบ้าง	(Partly True and Partly Fault)	
ส่วนใหญ่ไม่จริง	(Mostly Fault)	
ไม่จริง	(Completely Fault)	

ข้อความ	จริง ที่สุด	ส่วนใหญ่ จริง	จริง บ้าง ไม่จริง บ้าง	ส่วนใหญ่ ไม่ จริง	ไม่ จริง
<u>ความผูกพันต่อองค์การด้านความคิด</u>					
0. งานบริการวิชาการของมหาวิทยาลัยเป็นการรับใช้สังคม..					
0. ถ้าหากข้าพเจ้าได้เปลี่ยนสถานที่ทำงานใหม่ ข้าพเจ้า จะมีความก้าวหน้ากว่านี้					
<u>ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก</u>					
0. ข้าพเจ้ารู้สึกห่วงใยต่อความเจริญก้าวหน้าของ มหาวิทยาลัย.....					
0. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตัวเองเป็นสมาชิกที่มีความสำคัญต่อ มหาวิทยาลัย.....					
<u>ความผูกพันต่อองค์การด้านการแสดงออก</u>					
0. ข้าพเจ้าทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงาน เพื่อมหาวิทยาลัยอย่างสม่ำเสมอตลอดมา.....					
0. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะทำงานล่วงเวลา แม้ว่าค่าตอบแทนที่ ได้รับจะไม่คุ้มกับความเหน็ดเหนื่อย.....					

เกณฑ์การให้คะแนน กำหนดค่าการให้คะแนนดังนี้

ข้อความ	จริง ที่สุด	ส่วนใหญ่ จริง	จริงบ้างไม่ จริงบ้าง	ส่วนใหญ่ ไม่จริง	ไม่จริง
ข้อความทางบวก	5	4	3	2	1
ข้อความทางลบ	1	2	3	4	5

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

เพื่อให้แบบทดสอบมีความเที่ยงตรงและสมบูรณ์ในเนื้อหา การพิจารณาหาคุณภาพของเครื่องมือ ประกอบด้วย

1. ความเที่ยงตรง (Validity)

1.1 ความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face Validity) การสร้างข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ โดยพิจารณาถึงเกณฑ์และความเหมาะสมในการนำไปใช้จริง

1.2 ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยนำเครื่องมือทั้งหมดเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมปริญญาบัตรตรวจสอบแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข จากนั้นผู้วิจัยนำเครื่องมือไปเรียนเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยเรียนเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ได้แก่ รองศาสตราจารย์ กมลรัตน์ กริทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทนา วงษ์อินทร์ และอาจารย์พรณพิศ วาณิชยการ เพื่อพิจารณาตรวจสอบข้อคำถามว่ามีความสมบูรณ์เพียงใด โดยพิจารณาจากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จากนั้นผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ต่อไป

2. การวิเคราะห์หาอำนาจจำแนกรายข้อ (Item Analysis) เมื่อได้ปรับปรุงแบบสอบถามตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความคิดเห็นแล้ว ได้ข้อคำถามแบ่งเป็น 3 ตอนคือ แบบสอบถามตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล มีข้อคำถาม 11 ข้อ แบบสอบถามตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน มีข้อคำถาม 45 ข้อ และแบบสอบถามตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์การ มีข้อคำถาม 24 ข้อ ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือที่มีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรที่มหาวิทยาลัยศรีปทุม จำนวน 70 คน พร้อมทั้งสัมภาษณ์ความเหมาะสมของคำถามและภาษาที่ใช้ ตลอดจน

เครื่องมือที่มีความสมบูรณ์ทั้งสิ้น 66 ชุด นำเครื่องมือจากแบบสอบถามตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน และแบบสอบถามตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์การ มาวิเคราะห์ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อหาอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25 เปอร์เซนต์ เพื่อแบ่งเป็นกลุ่มสูง - กลุ่มต่ำ แล้วเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยแต่ละข้อด้วย t -test จากนั้นคัดเลือกแบบสอบถามข้อที่มีค่า t ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาใช้ในการวิจัย พบว่า แบบสอบถามตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน มีจำนวนข้อคำถาม 34 ข้อ มีค่า t 1.77 ถึง 6.82 ดังผลการวิเคราะห์แสดงในภาคผนวก ข. หน้า 105 และแบบสอบถามตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์การ มีจำนวนข้อคำถาม 20 ข้อ มีค่า t 2.23 ถึง 5.97 ดังผลการวิเคราะห์แสดงในภาคผนวก ข. หน้า 106

3. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่คัดเลือกได้ตามเกณฑ์ที่ระบุในข้อ 2 ทั้งฉบับ (แบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 จำนวน 54 ข้อ) มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficients) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .8858

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนในการดำเนินการเก็บข้อมูล ดังนี้

1. ทำหนังสือเสนอ อธิการบดี มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ เพื่อขออนุมัติการทำวิจัยเรื่องนี้และการใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง

2. เมื่อได้รับหนังสือตอบอนุมัติการทำวิจัย นำแบบสอบถามไปแจกกับบุคลากรมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ในวันที่ 16 กันยายน 2540 โดยมีบุคลากรต่างๆ ดังนี้

2.1 อธิการบดี และรองอธิการบดีจำนวน 4 คน

2.2 คณะต่างๆ จำนวน 9 คณะ และบัณฑิตวิทยาลัย จำแนกเป็น อาจารย์ จำนวน 206 คน และเจ้าหน้าที่ จำนวน 56 คน

2.3 สำนัก / ศูนย์ / กอง / แผนก โดยฝากไว้กับผู้อำนวยการ / เลขานุการ จำแนกเป็นอาจารย์ 19 จำนวน และเจ้าหน้าที่ จำนวน 215 คน

3. นัดวันที่จะมารับแบบสอบถามในวันที่ 30 กันยายน 2540

4. เก็บแบบสอบถามตามกำหนดเวลาที่นัดหมายไว้

5. เมื่อได้รับแบบสอบถามแล้ว ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากแบบสอบถามที่แจกไป 500 ชุด ได้รับคืนทั้งสิ้น 462 ชุด แต่มีแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ทั้งสิ้น 436 ชุด คิดเป็นร้อยละ 87.20

6. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

วิธีจัดกระทำข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ โปรแกรม SPSS / PC + For Window (Statistical Package for the Social Sciences / Personal Computer Plus For Window) โดยนำแบบสอบถามมาลงรหัสและกำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ .01 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยการหาค่ามัธยเทศคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการแปลผลของค่ามัธยเทศคณิต ($\bar{X}$) ใช้การวิเคราะห์เกณฑ์การแปลผลค่ามัธยเทศคณิต (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538: 9) ดังนี้

- 1.00 – 1.49 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงาน หรือ มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับต่ำที่สุด
- 1.50 – 2.49 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงาน หรือ มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับต่ำ
- 2.50 – 3.49 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงาน หรือ มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง
- 3.50 – 4.49 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงาน หรือ มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับสูง
- 4.50 – 5.00 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงาน หรือ มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับสูงมาก

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Simple Correlation Coefficient) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของส่วนย่อย (The Partial Correlation Coefficient) จากนั้นนำผลการวิเคราะห์มาเปรียบเทียบเพื่อพิจารณาข้อมูลที่เหมาะสมมาใช้ในการอภิปรายผล โดยทดสอบค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ .01

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ กลุ่มอาจารย์กับกลุ่มเจ้าหน้าที่

5. วิเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมุติฐาน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเพื่อหาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ซึ่งตัวแปรที่ศึกษา คือ คุณลักษณะส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทั้งสิ้น 500 ชุด ได้รับคืน 436 ชุด คิดเป็นร้อยละ 87.2

ข้อตกลงเกี่ยวกับการแปลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันสำหรับการแปลผลในบทการวิเคราะห์ข้อมูลนี้ผู้วิจัยขอเสนอสัญลักษณ์ที่ใช้แทนความหมายต่างๆ ดังต่อไปนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่ามัธยฐานเลขคณิต
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t – distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F – distribution
p	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
r^2	แทน	กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ
R^2	แทน	กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน
SE b	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์
SE	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์

SE	แทน	ความคาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
SEX	แทน	เพศ
AGE	แทน	อายุ
MAR	แทน	สถานภาพสมรส
ED	แทน	ระดับการศึกษา
EM	แทน	ตำแหน่ง
TIM	แทน	ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร
INC	แทน	เงินเดือน
ADD	แทน	สถานที่ที่ทำงาน
FAR	แทน	ระยะทางจากที่พักมายังสถานที่ที่ทำงาน
USS	แทน	สถานภาพศิษย์เก่า
SCO	แทน	พันธะสัญญาเงินทุน
TX	แทน	คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม
TX1	แทน	ผลประโยชน์ตอบแทน
TX2	แทน	สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน
TX3	แทน	การพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน
TX4	แทน	ความก้าวหน้า
TX5	แทน	ความมั่นคง
TX6	แทน	ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
TX7	แทน	ลักษณะการบริหาร
TX8	แทน	ความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน
TX9	แทน	การมีส่วนร่วมพัฒนาสังคม
TY	แทน	ความผูกพันต่อองค์กร

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล นำเสนอด้วยจำนวนความถี่และค่าร้อยละ ซึ่งจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร เงินเดือน สถานที่ที่ทำงาน ระยะทางจากที่พักมายังสถานที่ที่ทำงาน สถานภาพศิษย์เก่า และพันธะสัญญาเงินทุน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของค่ามัธยฐานเลขคณิต ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1 ซึ่งทดสอบว่า ตัวแปรบางตัวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล 11 ด้าน คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร เงินเดือน สถานที่ที่ทำงาน ระยะทางจากที่พักมายังสถานที่ทำงาน สถานภาพศิษย์เก่า พันธะสัญญาใช้ทุน และคุณภาพชีวิตการทำงาน 9 ด้าน คือ ผลประโยชน์ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน การพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน ความก้าวหน้า ความมั่นคง ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ลักษณะการบริหาร ความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน และการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคม

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์กับเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 2 ซึ่งศึกษาตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัวที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

ตอนที่ 6 การสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล นำเสนอด้วยจำนวนความถี่และค่าร้อยละ ซึ่งจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร เงินเดือน สถานที่ที่ทำงาน ระยะทางจากที่พักมายังสถานที่ทำงาน สถานภาพศิษย์เก่า พันธะสัญญาใช้ทุน ดังแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 2 และการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านการศึกษา จำแนกตามตำแหน่งอาจารย์และเจ้าหน้าที่ ดังแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 3

ตาราง 2 คุณลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร เงินเดือน สถานที่ที่ทำงาน ระยะทางจากที่พักมายัง สถานที่ที่ทำงาน สถานภาพศิษย์เก่า และพันธะสัญญาใช้ทุน

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	119	27.30
หญิง	317	72.70
รวม	436	100.00
อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปีลงมา	56	12.80
25 – 30 ปี	161	37.00
31 – 40 ปี	170	39.00
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	49	11.20
รวม	436	100.00
สถานภาพสมรส		
โสด	265	60.80
สมรส	151	34.60
หย่า	9	2.10
แยกกันอยู่	6	1.40
หม้าย	5	1.10
รวม	436	100.00

ตาราง 2 (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	117	26.80
ปริญญาตรี	149	34.20
ปริญญาโท	163	37.40
ปริญญาเอก	7	1.60
รวม	436	100.00
ตำแหน่ง		
อาจารย์	188	43.10
เจ้าหน้าที่	248	56.90
รวม	436	100.00
ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร		
ต่ำกว่า 3 ปีลงมา	288	66.10
3 – 5 ปี	92	21.10
มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	56	12.80
รวม	436	100.00
เงินเดือน		
ต่ำกว่า – 10,000 บาท	122	28.00
10,001 – 20,000 บาท	204	46.80
20,001 – 30,000 บาท	69	15.80
มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป	41	9.40
รวม	436	100.00

ตาราง 2 (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานที่ทำงาน		
บางพลี	374	85.10
วิทยาเขตยศเส	53	12.20
ทั้งสองแห่ง	9	2.10
รวม	436	100.00
ระยะทางจากที่พักมายังสถานที่ทำงาน		
ต่ำกว่า 10 กิโลเมตร	142	32.60
11 – 20 กิโลเมตร	87	19.90
21 – 30 กิโลเมตร	83	19.00
มากกว่า 30 กิโลเมตร	124	28.50
รวม	436	100.00
สถานภาพศิษย์เก่า		
ใช่	15	3.40
ไม่ใช่	421	96.60
รวม	436	100.00
พันธะสัญญาใช้ทุน		
ใช่	15	3.40
ไม่ใช่	421	96.60
รวม	436	100.00

จากตาราง 2 คุณลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร เงินเดือน สถานที่ที่ทำงาน ระยะทางจากที่พักมายังสถานที่ที่ทำงาน สถานภาพศิษย์เก่า และพันธะสัญญาใช้ทุน ดังนี้

1. เพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 72.70) นอกจากนั้นเป็นเพศชาย (ร้อยละ 27.30)
2. อายุ พบว่า อายุ 31 – 40 ปี มีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 39.00) รองลงมา คือ อายุ 25 – 30 ปี อายุต่ำกว่า 25 ปีลงมา และอายุมากกว่า 40 ปี ตามลำดับ (ร้อยละ 37.00 12.80 และ 11.20)
3. สถานภาพสมรส พบว่า สถานภาพโสด มีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 60.80) รองลงมา คือ สมรส หย่า แยกกันอยู่ และม่าย ตามลำดับ (ร้อยละ 34.60 2.10 1.40 และ 1.10)
4. ระดับการศึกษา พบว่า ปริญญาโท มีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 37.40) รองลงมา คือ ปริญญาตรี ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาเอก ตามลำดับ (ร้อยละ 34.20 26.80 และ 1.60)
5. ตำแหน่ง พบว่า เจ้าหน้าที่มีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 56.90) นอกจากนั้นเป็นอาจารย์ (ร้อยละ 43.10)
6. ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร พบว่า ต่ำกว่า 3 ปีลงมา มีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 66.10) รองลงมา คือ 3 – 5 ปี และมากกว่า 5 ปี ขึ้นไป ตามลำดับ (ร้อยละ 21.10 และ 12.80)
7. เงินเดือน พบว่า 10,000 – 20,000 บาท มีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 46.80) รองลงมา คือ ต่ำกว่า 10,000 บาท 20,001 – 30,000 บาท และมากกว่า 30,001 ขึ้นไป ตามลำดับ (ร้อยละ 28.00 15.80 และ 9.40)
8. สถานที่ที่ทำงาน พบว่า ทำงานที่บางพลี มีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 85.70) รองลงมา คือ ทำงานที่วิทยาเขตยศเส และทำงานทั้งสองแห่ง ตามลำดับ (ร้อยละ 12.20 และ 2.10)
9. ระยะทางจากที่พักมายังสถานที่ที่ทำงาน พบว่า ต่ำกว่า 10 กิโลเมตร มีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 32.60) รองลงมา คือ มากกว่า 30 กิโลเมตร 11 – 20 กิโลเมตร และ 21 – 30 กิโลเมตร ตามลำดับ (ร้อยละ 28.50 19.90 และ 19.00)
10. สถานภาพศิษย์เก่า พบว่า ไม่ใช่ศิษย์เก่า มีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 96.60) นอกจากนั้นเป็นศิษย์เก่า (ร้อยละ 3.40)

11. พันธะสัญญาใช้ทุน พบว่า ไม่ใช้การทำงานอยู่ในช่วงพันธะสัญญาใช้ทุน มีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 96.60) นอกจากนั้น เป็นการทำงานอยู่ในช่วงพันธะสัญญาใช้ทุน (ร้อยละ 3.40)

ตาราง 3 คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ด้านระดับการศึกษาจำแนกตามตำแหน่งอาจารย์และเจ้าหน้าที่

ตำแหน่ง (คน)	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ปริญญาเอก	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
อาจารย์ (188)	1	0.5	26	13.8	154	81.9	7	3.7
เจ้าหน้าที่ (248)	116	48.8	123	49.6	9	3.6	0	0.0
รวม (436)	117	26.8	149	34.2	163	37.4	7	1.6

จากตาราง 3 พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านการศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ได้ดังนี้

1. ตำแหน่งอาจารย์ พบว่า มีบุคลากรในตำแหน่งอาจารย์ทั้งสิ้น 188 คน มีระดับการศึกษาปริญญาโทมากที่สุด (ร้อยละ 81.9) รองลงมาคือ ปริญญาตรี ปริญญาเอก และต่ำกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ (ร้อยละ 13.8 3.7 และ 0.5)

2. ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ พบว่า มีบุคลากรในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ทั้งสิ้น 248 คน มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด (ร้อยละ 49.6) รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาโท ตามลำดับ (ร้อยละ 48.8 และ 3.6)

3. บุคลากร ของมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ พบว่า มีบุคลากรทั้งสิ้น 436 คน มีระดับการศึกษาปริญญาโทมากที่สุด (ร้อยละ 37.4) รองลงมาคือ ปริญญาตรี ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาเอก ตามลำดับ (ร้อยละ 34.2 26.8 และ 1.6)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน ของค่ามัธยเลขคณิต ($\bar{X}$) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ดังแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 4

ตาราง 4 ค่ามัธยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

คุณลักษณะส่วนบุคคล	คุณภาพชีวิตการทำงาน			ความผูกพันต่อองค์กร		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. เพศ						
ชาย	3.33	0.54	ปานกลาง	3.94	0.52	สูง
หญิง	3.40	0.53	ปานกลาง	3.85	0.54	สูง
2. อายุ						
ต่ำกว่า 25 ปี ลงมา	3.22	0.44	ปานกลาง	3.49	0.53	ปานกลาง
25 – 30 ปี	3.26	0.51	ปานกลาง	3.82	0.49	สูง
31 – 40 ปี	3.46	0.54	ปานกลาง	3.97	0.52	สูง
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	3.66	0.54	สูง	4.17	0.46	สูง
3. สถานภาพ						
โสด	3.35	0.51	ปานกลาง	3.80	0.54	สูง
สมรส	3.42	0.56	ปานกลาง	3.98	0.51	สูง
4. ระดับการศึกษา						
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.13	0.49	ปานกลาง	3.75	0.55	สูง
ปริญญาตรี	3.37	0.48	ปานกลาง	3.91	0.53	สูง
ปริญญาโท	3.54	0.55	สูง	3.92	0.52	สูง
ปริญญาเอก	3.77	0.45	สูง	4.19	0.42	สูง

ตาราง 4 (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	คุณภาพชีวิตการทำงาน			ความผูกพันต่อองค์กร		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
5. ตำแหน่ง						
อาจารย์	3.24	0.49	ปานกลาง	3.81	0.54	สูง
เจ้าหน้าที่	3.56	0.53	สูง	3.96	0.52	สูง
6. ระยะเวลาที่ทำงาน						
ในองค์กร						
ต่ำกว่า 3 ปีลงมา	3.34	0.49	ปานกลาง	3.78	0.54	สูง
3 – 5 ปี	3.41	0.59	ปานกลาง	4.00	0.50	สูง
มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.50	0.61	สูง	4.14	0.44	สูง
7. เงินเดือน						
ต่ำกว่า 10,000 บาทลงมา	3.11	0.47	ปานกลาง	3.72	0.54	สูง
10,001 – 20,000 บาท	3.45	0.49	ปานกลาง	3.89	0.52	สูง
20,001 – 30,000 บาท	3.52	0.59	สูง	3.97	0.56	สูง
มากกว่า 30,000 บาท	3.60	0.50	สูง	4.10	0.44	สูง
ขึ้นไป						
8. สถานที่ที่ทำงาน						
บางพลี	3.36	0.52	ปานกลาง	3.86	0.54	สูง
วิทยาเขตยศเส	3.45	0.58	ปานกลาง	3.94	0.49	สูง
ทั้งสองแห่ง	3.73	0.61	สูง	4.04	0.59	สูง
9. ระยะทางจากที่พักมายัง						
สถานที่ที่ทำงาน						
ต่ำกว่า 10 กิโลเมตร	3.36	0.59	ปานกลาง	3.81	0.55	สูง
11 – 20 กิโลเมตร	3.39	0.51	ปานกลาง	3.85	0.57	สูง
21 – 30 กิโลเมตร	3.37	0.43	ปานกลาง	3.92	0.48	สูง
มากกว่า 30 กิโลเมตร	3.39	0.55	ปานกลาง	3.93	0.52	สูง
ขึ้นไป						

ตาราง 4 (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	คุณภาพชีวิตการทำงาน			ความผูกพันต่อองค์กร		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
10. สถานภาพศิษย์เก่า						
ใช่	3.37	0.53	ปานกลาง	3.87	0.53	สูง
ไม่ใช่	3.70	0.62	สูง	3.98	0.70	สูง
11. พันธะสัญญาใช้ทุน						
ใช่	3.54	0.49	สูง	3.88	0.71	สูง
ไม่ใช่	3.37	0.53	ปานกลาง	3.87	0.53	สูง

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน พบว่า ค่ามัธยฐานเลขคณิต ($\bar{X}$) ของคุณภาพชีวิตการทำงาน มีค่าอยู่ระหว่าง 3.11 – 3.73 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคุณภาพชีวิตการทำงาน มีค่าอยู่ระหว่าง 0.44 – 0.62 และค่ามัธยฐานเลขคณิต ($\bar{X}$) ของความผูกพันต่อองค์กร มีค่าอยู่ระหว่าง 3.49 - 4.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความผูกพันต่อองค์กร มีค่าอยู่ระหว่าง 0.42 – 0.71

ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของค่ามัธยฐานเลขคณิต ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร อธิบายตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงาน

1. เพศ พบว่า เพศชายและเพศหญิง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
2. อายุ พบว่า กลุ่มที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ กลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปีลงมา 25 - 30 ปี 31 - 40 ปี ส่วนกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง
3. สถานภาพสมรส พบว่า ทุกกลุ่มมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
4. ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มที่มีระดับการศึกษาดำรงปริญญาตรี และปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท และปริญญาเอกมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง

5. ตำแหน่ง พบว่า อาจารย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนเจ้าหน้าที่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง

6. ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร พบว่า กลุ่มที่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร ต่ำกว่า 3 ปีลงมา และกลุ่มที่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร 3 – 5 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนกลุ่มที่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง

7. เงินเดือน พบว่า กลุ่มที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาทลงมา และ 10,001 – 20,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนกลุ่มที่มีเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท และ มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง

8. สถานที่ที่ทำงาน พบว่า กลุ่มที่ทำงานที่บางพลี และกลุ่มที่ทำงานที่วิทยาเขตยศเส มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนกลุ่มที่ทำงานทั้งสองแห่ง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง

9. ระยะทางจากที่พักมายังสถานที่ที่ทำงาน พบว่า ทุกกลุ่มมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

10. สถานภาพศิษย์เก่า พบว่า กลุ่มที่มีสถานภาพศิษย์เก่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนกลุ่มที่ไม่ใช่ศิษย์เก่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง

11. พันธะสัญญาใช้ทุน พบว่า ส่วนกลุ่มที่ไม่ใช่การทำงานอยู่ในช่วงพันธะสัญญาใช้ทุน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนกลุ่มที่ทำงานอยู่ในช่วงพันธะสัญญาใช้ทุนมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูง

ความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ทุกกลุ่มมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ยกเว้นกลุ่มที่มีอายุ ต่ำกว่า 25 ปี ลงมา มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1 ซึ่งทดสอบว่าตัวแปรบางตัวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล 11 ด้าน คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร เงินเดือน สถานที่ที่ทำงาน ระยะทางจากที่พักมายังสถานที่ทำงาน สถานภาพศิษย์เก่า พันธะสัญญาใช้ทุน และคุณภาพชีวิตการทำงาน 9 ด้าน คือ ผลประโยชน์ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน การพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน ความก้าวหน้า ความมั่นคง ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ลักษณะการบริหาร ความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน และการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคม ดังแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 5, 6 และ 7

ตาราง 5 การวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ด้วย Simple Correlation และ Partial Correlation

ตัวแปร	Simple Correlation	Partial Correlation
เพศ	-.0747	-.1642**
อายุ	.3304**	.2098**
สถานภาพสมรส	.1650**	.0413
ระดับการศึกษา	.1337*	.0421
ตำแหน่ง	.1336**	.0081
ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร	.2170**	.1063
เงินเดือน	.1957**	-.1065
สถานที่ที่ทำงาน	.0658	-.0372
ระยะทางจากที่พักมายังสถานที่ที่ทำงาน	.0878	.1153
สถานภาพศิษย์เก่า	.0378	-.0211
พันธะสัญญาใช้ทุน	.0036	-.0158
คุณภาพชีวิตการทำงาน	.6169**	.6206**

* $p < .01$, ** $p < .001$

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์แบบ Simple Correlation พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร เงินเดือนและคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ เพศ สถานที่ที่ทำงาน ระยะทางจากที่พักมายังสถานที่ทำงาน สถานภาพศิษย์เก่า และพันธสัญญาใช้ทุน

เมื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์แบบ Partial Correlation พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้แก่ เพศ อายุ และคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร เงินเดือน สถานที่ที่ทำงาน ระยะทางจากที่พักมายังสถานที่ทำงาน สถานภาพศิษย์เก่า และพันธสัญญาใช้ทุน

ตาราง 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อการชดเชยของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

r	TY	SEX	AGE	MAR	ED	EM	TIM	INC	ADD	FAR	USS	SCO
TY	1.0000	-.0747	.3304**	.1522**	.1337**	-.1863**	.2170**	.1954**	.0658	.0878	-.0378	-.0036
SEX		1.0000	.0099	-.0252	-.0101	-.0071	.1175*	-.0091	.1146*	.0261	-.0592	-.0874
AGE			1.0000	.3463**	.4128**	-.4490**	.4548**	.6599**	.2209**	.0356	.0838	.0398
MAR				1.0000	-.0522	-.0604	.2131**	.1808**	.1164*	.1645**	.0374	.0021
ED					1.0000	-.7458**	-.0540	.7172**	.1197*	.0025	.0010	-.0597
EM						1.0000	-.0888	-.7086**	-.1910**	-.0565	.0877	.1241*
TIM							1.0000	.2157**	.2770**	.0790	-.0599	-.0131
INC								1.0000	.1847**	.0848	.0315	.0642
ADD									1.0000	-.0600	-.0764	-.01361*
FAR										1.0000	-.1453*	-.0787
USS											1.0000	.5167**
SCO												1.0000

*P < .01 , **P < .001

จากตาราง 6 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล 11 ด้านกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ พบว่า อายุ (AGE) สถานภาพสมรส (MAR) ระยะเวลาที่ทำงานในองค์การ (TIM) และผลประโยชน์ตอบแทน (INC) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนระดับการศึกษา (ED) และตำแหน่ง (EM) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ เพศ (SEX) สถานที่ที่ทำงาน (ADD) ระยะทางจากที่พักมายังสถานที่ที่ทำงาน (FAR) สถานภาพศิษย์เก่า (USS) และพันธะสัญญาใช้ทุน (SCO) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างกันของคุณลักษณะส่วนบุคคล 11 ด้าน พบว่า

อายุ (AGE) สถานภาพสมรส (MAR) ระดับการศึกษา (ED) ตำแหน่ง (EM) ระยะเวลาที่ทำงานในองค์การ (TIM) ผลประโยชน์ตอบแทน (INC) และสถานที่ที่ทำงาน (ADD) มีความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

เพศ (SEX) ระยะเวลาที่ทำงานในองค์การ (TIM) และสถานที่ที่ทำงาน (ADD) มีความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ มีความสัมพันธ์ระหว่างกันกับ อายุ (AGE) สถานภาพสมรส (MAR) ระดับการศึกษา (ED) ตำแหน่ง (EM) ผลประโยชน์ตอบแทน (INC) ระยะทางจากที่พักมายังสถานที่ที่ทำงาน (FAR) สถานภาพศิษย์เก่า (USS) และพันธะสัญญาใช้ทุน (SCO) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สถานที่ที่ทำงาน (ADD) อายุ (AGE) ตำแหน่ง (EM) ระยะเวลาที่ทำงานในองค์การ (TIM) ผลประโยชน์ตอบแทน (INC) มีความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 นอกจากนี้ มีความสัมพันธ์ระหว่างกันกับ เพศ (SEX) สถานภาพสมรส (MAR) ระดับการศึกษา (ED) และพันธะสัญญาใช้ทุน (SCO) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ระหว่างกันกับ ระยะทางจากที่พักมายังสถานที่ที่ทำงาน (FAR) และสถานภาพศิษย์เก่า (USS) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ระยะทางจากที่พักมายังสถานที่ที่ทำงาน (FAR) และ สถานภาพสมรส (MAR) มีความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 นอกจากนี้ มีความสัมพันธ์ระหว่างกันกับ เพศ (SEX) อายุ (AGE) สถานภาพสมรส (MAR) ตำแหน่ง (EM) ระยะเวลาที่ทำงานในองค์การ (TIM) ผลประโยชน์ตอบแทน (INC) และสถานที่ที่ทำงาน (ADD) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการศึกษา (ED)

สถานภาพศิษย์เก่า (USS) และ ระยะทางจากที่พักมายังสถานที่ทำงาน (FAR) มีความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ มีความสัมพันธ์ระหว่างกันกับ เพศ (SEX) อายุ (AGE) สถานภาพสมรส (MAR) ตำแหน่ง (EM) ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร (TIM) ผลประโยชน์ตอบแทน (INC) สถานที่ทำงาน (ADD) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างกันกับ ระดับการศึกษา (ED)

พันธะสัญญาใช้ทุน (SCO) ตำแหน่ง (EM) และสถานภาพศิษย์เก่า (USS) มีความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 นอกจากนี้ มีความสัมพันธ์ระหว่างกันกับสถานที่ทำงาน (ADD) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ระหว่างกันกับ เพศ (SEX) อายุ (AGE) สถานภาพสมรส (MAR) ตำแหน่ง (EM) ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร (TIM) ผลประโยชน์ตอบแทน (INC) และสถานที่ทำงาน (ADD) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการศึกษา (ED)

ตาราง 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

r	TY	TX1	TX2	TX3	TX4	TX5	TX6	TX7	TX8	TX9	TX
TY	1.0000	.4238**	.3744**	.5067**	.4191**	.4656**	.2939**	.4712**	.2440**	.4439**	.6169**
TX1		1.000	.4403**	.5125**	.5880**	.4804**	.1918**	.6254**	.2897**	.1800**	.7676**
TX2			1.0000	.4143**	.3357**	.3410**	.1804**	.4197**	.2920**	.0904	.6002**
TX3				1.0000	.4728**	.4800**	.3662**	.6265**	.2812**	.3958**	.8351**
TX4					1.0000	.3740**	.1238*	.5893**	.2603**	.2339**	.7146**
TX5						1.0000	.1964**	.4931**	.3166**	.2184**	.6364**
TX6							1.0000	.2402**	.2064**	.1979**	.4357**
TX7								1.0000	.3078**	.3248**	.8317**
TX8									1.0000	.0484	.4705**
TX9										1.0000	.4244**
TX											1.0000

*P < .01 , **P < .001

จากตาราง 7 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน 9 ด้านกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ พบว่า ผลประโยชน์ตอบแทน (TX1) สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน (TX2) การพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน (TX3) ความก้าวหน้า (TX4) ความมั่นคง (TX5) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (TX6) ลักษณะการบริหาร (TX7) ความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน (TX8) การมีส่วนร่วมพัฒนาสังคม (TX9) และคุณภาพชีวิตการทำงาน(TX) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างกันของคุณภาพชีวิตการทำงาน 9 ด้าน พบว่า

ผลประโยชน์ตอบแทน (TX1) สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน (TX2) การพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน (TX3) ความมั่นคง (TX5) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (TX6) ลักษณะการบริหาร (TX7) และความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน (TX8) มีความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ความก้าวหน้า (TX4) ผลประโยชน์ตอบแทน (TX1) สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน (TX2) การพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน (TX3 ความมั่นคง (TX5) ลักษณะการบริหาร (TX7) ความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน (TX8) และการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคม (TX9) มีความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 นอกจากนี้ มีความสัมพันธ์ระหว่างกันกับ ผู้ร่วมงาน (TX6) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การมีส่วนร่วมพัฒนาสังคม (TX9) ผลประโยชน์ตอบแทน (TX1) การพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน (TX3) ความก้าวหน้า (TX4) ความมั่นคง (TX5) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (TX6) และลักษณะการบริหาร (TX7) มีความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 นอกจากนี้ ความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน (TX8) สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน (TX2) และ ความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน (TX8) มีความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์กับเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ดังแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 8 และ 9

ตาราง 8 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	r	r ² (%)
ผลประโยชน์ตอบแทน	.5420**	29.3764
สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน	.4448**	19.7847
การพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน	.5360**	28.7296
ความก้าวหน้า	.5492**	30.1620
ความมั่นคง	.5761**	33.1891
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	.3212**	10.3169
ลักษณะการบริหาร	.4909**	24.0982
ความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน	.3705**	13.7270
การมีส่วนร่วมพัฒนาสังคม	.5391**	29.0628
คุณภาพชีวิตการทำงาน	.6717**	45.1180

** P < .001

จากตาราง 8 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในทุกๆ ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์กับคุณภาพชีวิตการทำงานมีค่าเท่ากับ .6717 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นๆ ของคุณภาพชีวิตการทำงานมีค่าเท่ากับ .3212 ถึง .5761

โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงกับความผูกพันต่อองค์กรมีค่าสูงสุด ซึ่งเท่ากับ .5761

ส่วนตัวแปรด้านอื่นๆ ของคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสามารถในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ มหาวิทยาลัยหัวเจียวเฉลิมพระเกียรติได้ถูกต้อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 คิดเป็นร้อยละ 10.3169 ถึง 33.1891 โดยคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสามารถในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ มหาวิทยาลัยหัวเจียวเฉลิมพระเกียรติได้ถูกต้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 คิดเป็นร้อยละ 45.1180

ตาราง 9 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยหัวเจียวเฉลิมพระเกียรติ

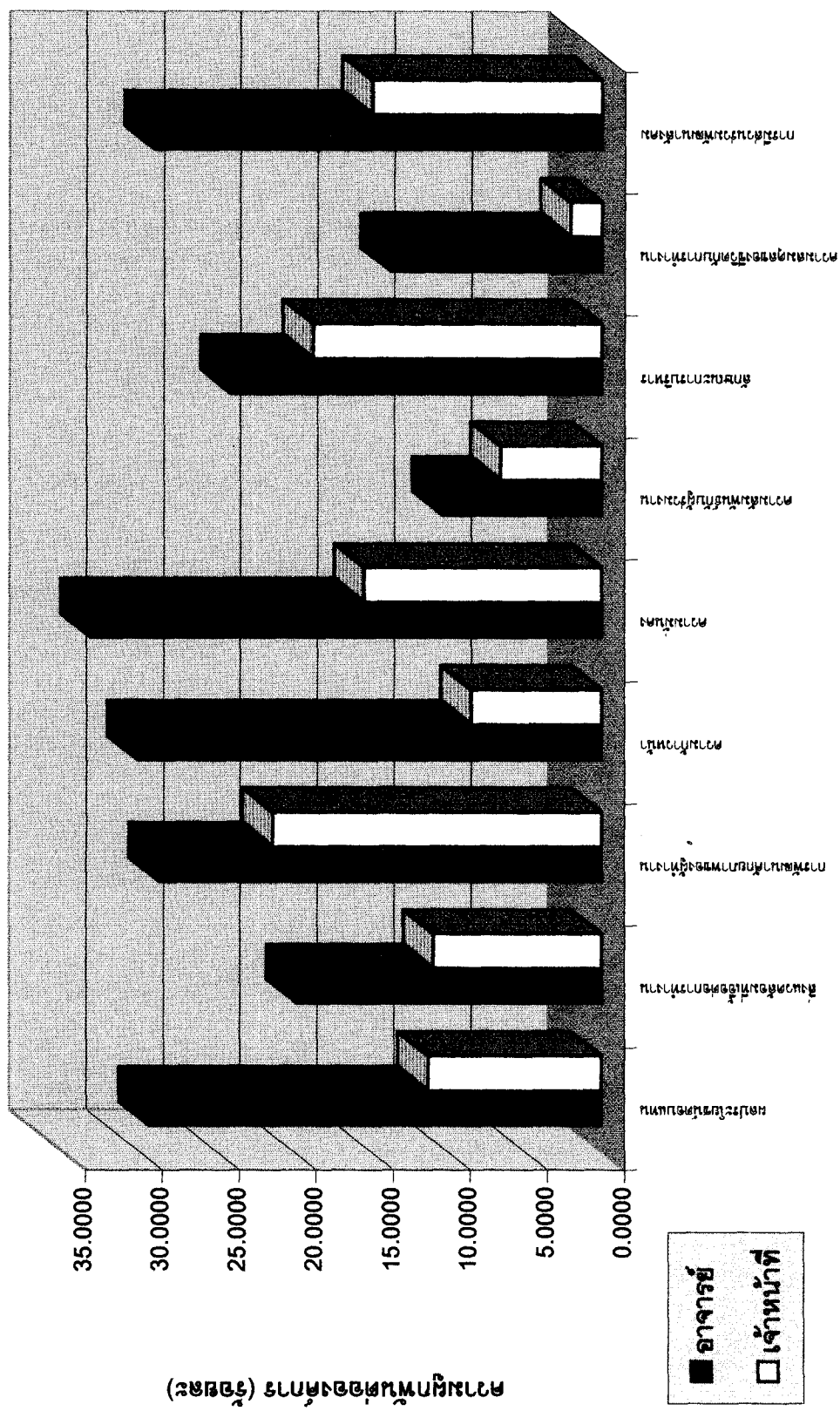
คุณภาพชีวิตการทำงาน	r	r ² (%)
ผลประโยชน์ตอบแทน	.3355**	11.2560
สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน	.3302**	10.9032
การพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน	.4621**	21.3536
ความก้าวหน้า	.2911**	8.4739
ความมั่นคง	.3928**	15.4291
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	.2562**	6.5638
ลักษณะการบริหาร	.4331**	18.7748
ความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน	.1429	2.0420
การมีส่วนร่วมพัฒนาสังคม	.3865**	14.9382
คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม	.5637**	31.7757

** P < .001

จากตาราง 9 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในเกือบทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ยกเว้นด้านความสมดุลของชีวิตกับการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กับคุณภาพชีวิตการทำงานมีค่า เท่ากับ .5637 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นๆ ของคุณภาพชีวิตการทำงาน มีค่าเท่ากับ .2562 ถึง .4621 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีค่าสูงสุด ซึ่งเท่ากับ .4621

ส่วนตัวแปรด้านอื่นๆ ของคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสามารถในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติได้ถูกต้อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 คิดเป็นร้อยละ 6.5638 ถึง 21.3536 โดยคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสามารถในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติได้ถูกต้อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 คิดเป็นร้อยละ 31.7757



คุณภาพชีวิตการทำงาน

ภาพประกอบ 5 กราฟความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 2 ซึ่งศึกษาตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัวที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ดังแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 10 และ 11

ตาราง 10 ตัวแปรที่สามารถสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

ลำดับ ที่	ตัวแปร	R	R ²	R ² Change	F
1	คุณภาพชีวิตการทำงาน	.6160	.3806	.3806	266.6348**
2	อายุ	.6448	.4158	.0352	154.0975**
3	ระดับการศึกษา	.6606	.4364	.0206	111.4817**
4	เพศ	.6703	.4493	.0129	87.9200**
5	ระยะทางจากที่พักมายังสถานที่ ที่ทำงาน	.6762	.4573	.0080	72.4650**

** $p < .001$

จากตาราง 10 พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน อายุ ระดับการศึกษา เพศ และระยะทางจากที่พักมายังสถานที่ที่ทำงาน ตามลำดับ

โดยคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ ได้ร้อยละ 38.06 เมื่อเพิ่มตัวแปรอายุ ระดับการศึกษา เพศ และระยะทางจากที่พักมายังสถานที่ที่ทำงาน เข้าด้วยกัน แล้ว สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 3.52, 2.06, 1.29 และ 0.80 ตามลำดับ

เมื่อรวมตัวแปรทั้ง 5 ตัวเข้าด้วยกันแล้ว สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ร้อยละ 45.73

ตาราง 11 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร
มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ จำแนกตามตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

ลำดับ ที่	ตัวแปร	R	R ²	R ² Change	F
1	การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน	.5067	.2568	.2568	266.6348**
2	การมีส่วนร่วมพัฒนาสังคม	.5718	.3270	.0702	105.1943**
3	ความมั่นคง	.6219	.3867	.0597	90.7920**
4	สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน	.6426	.4129	.0262	75.7688**
5	ความก้าวหน้า	.6541	.4278	.0149	64.2980**
6	ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	.6614	.4374	.0096	55.6084**

** p < .001

จากตาราง 11 พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ จำแนกตามตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน การมีส่วนร่วมพัฒนาสังคม ความมั่นคง สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ความก้าวหน้าและความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานตามลำดับ

โดยการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ได้ร้อยละ 25.68 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

เมื่อเพิ่มตัวแปรการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคม ความมั่นคง สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ความก้าวหน้า และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เข้าด้วยกันแล้ว สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 7.02, 5.97, 2.62, 1.49 และ 0.96 ตามลำดับ

ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้านรวมเข้าด้วยกันแล้ว สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ร้อยละ 43.74

ตอนที่ 6 การสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัย
หัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ดังแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 12 และ 13

ตาราง 12 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัย
หัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

ลำดับ ที่	ตัวแปร	b	SE b	β	t
1	คุณภาพชีวิตการทำงาน	0.3639	0.0223	0.6173	16.315**
2	อายุ	0.0035	5.6143	0.2484	6.313**
3	ระดับการศึกษา	-2.1276	0.5175	-0.1655	-4.111**
4	เพศ	-2.7879	0.8522	-0.1165	-3.271**
5	ระยะทางจากที่พักมายัง สถานที่ทำงาน (ค่าคงที่)	0.0476 32.5272	0.0223 3.0105	0.0894	2.512** 10.805**
R = 0.6169					
R ² = 0.3806					
SE = 8.4086					

** p < .001

จากตาราง 12 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์พหุคูณระหว่างความผูกพันต่อองค์การ
กับตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน อายุ ระดับการศึกษา เพศ ระยะทางจากที่
พักมายังสถานที่ทำงาน มีค่าเท่ากับ 0.6169 ซึ่งแสดงความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .001 ตัวแปรพยากรณ์ดังกล่าว สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร
มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ได้ร้อยละ 38.06 โดยมีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์
เท่ากับ 8.4086

สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ คือ

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร = $32.5272 + 0.3639$ (คุณภาพชีวิตการทำงาน) + 0.0035 (อายุ) - 2.1276 (ระดับการศึกษา) - 2.7879 (เพศ) + 0.0476 (ระยะทางจากที่พักมายังสถานที่ทำงาน)

สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร = 0.6173 (คุณภาพชีวิตการทำงาน) + 0.2484 (อายุ) - 0.1655 (ระดับการศึกษา) - 0.1165 (เพศ) + 0.0894 (ระยะทางจากที่พักมายังสถานที่ทำงาน)

ตาราง 13 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ จำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงาน

ลำดับ ที่	ตัวแปร	b	SE b	β	t
1	การพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน	0.2362	0.1012	0.1165	2.334**
2	การมีส่วนร่วมพัฒนาสังคม	1.7225	0.2458	0.2789	7.008**
3	ความมั่นคง	1.3041	0.2545	0.2181	5.124**
4	สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน	0.6341	0.1679	0.1553	3.776**
5	ความก้าวหน้า	0.4819	0.1349	0.1519	3.572**
6	ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (ค่าคงที่)	0.4811 29.7729	0.1770 2.7879	0.1064	2.718** 10.679**
R = 0.5067					
R ² = 0.2568					
SE = 9.2106					

** p < .001

จากตาราง 13 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธพหุคูณระหว่างความผูกพันต่อองค์การ กับตัวแปรพยากรณ์ จำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน การมีส่วนร่วมพัฒนาสังคม ความมั่นคง สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีค่าเท่ากับ 0.5067 ซึ่งแสดงความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ตัวแปรพยากรณ์ดังกล่าวสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ได้ร้อยละ 25.68 โดยมีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ เท่ากับ 9.2106

สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ คือ

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร = $29.7729 + 0.2362$ (การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน) + 1.7225 (การมีส่วนร่วมพัฒนาสังคม) + 1.3041 (ความมั่นคง) + 0.6341 (สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน) + 0.4819 (ความก้าวหน้า) + 0.4811 (ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน)

สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร = 0.1165 (การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน) + 0.2789 (การมีส่วนร่วมพัฒนาสังคม) + 0.2181 (ความมั่นคง) + 0.1553 (สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน) + 0.1519 (ความก้าวหน้า) + 0.1064 (ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน)

บทที่ 5

บทย่อ สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทย่อ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
 - 2.1 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
 - 2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
4. เพื่อศึกษาตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
5. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ จากตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงาน

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. ตัวแปรบางตัวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
2. มีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัว ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาในครั้งนี้ จะทำให้ทราบถึงตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ผลจากการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน และจะเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานประจำในมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ จำนวน 552 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานประจำในมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ที่ไม่อยู่ในช่วง ลาป่วย ลาคลอด ลาภิก ลาศึกษาต่อ ลาศึกษาตงาน จำนวน 500 คน ผู้วิจัยจึงใช้บุคลากรดังกล่าว เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ คือ

3.1.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร เงินเดือน สถานที่ที่ทำงาน ระยะทางจากที่พักมายังสถานที่ทำงาน สถานภาพศิษย์เก่า และพันธะสัญญาใช้ทุน

3.1.2 คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ผลประโยชน์ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน การพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน ความก้าวหน้า ความมั่นคง ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ลักษณะการบริหาร ความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน และการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคม

3.2 ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ผู้วิจัยได้ศึกษาดำรงเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น 65 ข้อ จำแนกเป็นแบบสอบถามแบ่ง 3 ตอน ดังนี้

แบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคล 11 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร เงินเดือน สถานที่ที่ทำงาน ระยะทางจากที่พักมายังสถานที่ทำงาน สถานภาพศิษย์เก่าและพันธะสัญญา ใช้ทุน แบบสอบถามตอนนี้มีข้อคำถามทั้งสิ้น 11 ข้อ

แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Worklife Questionnaire) ปรับปรุงจากแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ของฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse and Cummings.1985.) โดยถามความคิดเห็นของบุคคลตามเกณฑ์การวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ผลประโยชน์ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ความก้าวหน้า ความมั่นคง ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ลักษณะการบริหาร ความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน และการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคม แบบสอบถามตอนนี้มีข้อคำถามทั้งสิ้น 34 ข้อ

แบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment Questionnaire) ปรับปรุงจากแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของพอร์เตอร์และคนอื่นๆ (Porter and others. 1974.) โดยมีคำถามที่แสดงถึง

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความคิด ได้แก่ มีความคิดเห็นในการทำงานที่สอดคล้องกับปณิธานของมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ที่ว่าการให้บริการทางวิชาการเป็นการรับใช้สังคม

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ได้แก่ มีความรู้สึกเป็นสมาชิกที่มีความสำคัญและห่วงใยต่อความเจริญก้าวหน้า และมีความภาคภูมิใจต่อมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการแสดงออก ได้แก่ มีความตั้งใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงาน ทำงานตรงต่อเวลา มีความสม่ำเสมอในการทำงาน มีความเสียสละที่จะทำงานนอกเวลา ทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ และมีความต้องการที่จะทำงานในมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติต่อไป แบบสอบถามตอนนี้มีข้อคำถามทั้งสิ้น 20 ข้อ

จากการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก พบว่า แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8858

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนในการดำเนินการเก็บข้อมูล ดังนี้

1. ทำหนังสือเสนอ อธิการบดี มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ เพื่อขออนุมัติ การทำวิจัยและการใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง

2. เมื่อได้รับหนังสือตอบอนุมัติการทำวิจัย นำแบบสอบถามไปแจกกับบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ในวันที่ 16 กันยายน 2540 โดยมีบุคลากรต่างๆ ดังนี้

2.1 อธิการบดี และรองอธิการบดี จำนวน 4 คน

2.2 บุคลากรในคณะต่างๆ จำนวน 9 คณะและบัณฑิตวิทยาลัย จำแนกเป็น อาจารย์ จำนวน 206 คน และเจ้าหน้าที่ จำนวน 56 คน

2.3 สำนัก / ศูนย์ / กอง / แผนก โดยฝากไว้กับผู้อำนวยการ / เลขานุการ จำแนก เป็นอาจารย์จำนวน 19 คน และเจ้าหน้าที่ จำนวน 215 คน

3. นัดวันที่จะมาเก็บแบบสอบถามในวันที่ 30 กันยายน 2540

4. เก็บแบบสอบถามตามกำหนดเวลาที่นัดหมายไว้

5. เมื่อได้รับแบบสอบถามแล้ว ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากแบบ สอบถามที่แจกไป 500 ชุด ได้รับคืนทั้งสิ้น 462 ชุด แต่มีแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ทั้งสิ้น 436 ชุด คิดเป็นร้อยละ 87.20

6. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

วิธีจัดกระทำข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ โปรแกรม SPSS / PC + For Window (Statistical Package for the Social Sciences / Personal Computer Plus For Window) โดยนำแบบสอบถามมาลงรหัสและกำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ .01 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยการหาค่า มัชฌิมเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการแปลผลของค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) ใช้ การวิเคราะห์เกณฑ์การแปลผลค่ามัชฌิมเลขคณิต (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538: 9) ดังนี้

- 1.00 – 1.49 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงาน หรือ มีความผูกพันต่อองค์กร
อยู่ในระดับต่ำที่สุด
- 1.50 – 2.49 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงาน หรือ มีความผูกพันต่อองค์กร
อยู่ในระดับต่ำ
- 2.50 – 3.49 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงาน หรือ มีความผูกพันต่อองค์กร
อยู่ในระดับปานกลาง
- 3.50 – 4.49 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงาน หรือ มีความผูกพันต่อองค์กร
อยู่ในระดับสูง
- 4.50 – 5.00 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงาน หรือ มีความผูกพันต่อองค์กร
อยู่ในระดับสูงมาก

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงาน
กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ โดยการหาค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Simple Correlation Coefficient) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ
ส่วนย่อย (The Partial Correlation Coefficient) จากนั้นนำผลการวิเคราะห์มาเปรียบเทียบ
เพื่อพิจารณาข้อมูลที่เหมาะสมมาใช้ในการอภิปรายผล โดยทดสอบค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.001 และ .01

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ กลุ่มอาจารย์กับกลุ่มเจ้าหน้าที่

5. วิเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์
ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัย
หัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ สรุปได้ดังนี้

1. อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร เงินเดือน มี
ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ
องค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ เพศ สถานที่ที่ทำงาน ระยะทาง
จากที่พักมายังสถานที่ทำงาน สถานภาพศิษย์เก่า และพันธะสัญญาใช้ทุน มีความสัมพันธ์กับ
ความผูกพันต่อองค์กรอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเจียวเฉลิมพระเกียรติ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน 9 ด้าน ได้แก่ ผลประโยชน์ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ความก้าวหน้า ความมั่นคง ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ลักษณะการบริหาร ความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน และการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเจียวเฉลิมพระเกียรติ มีค่าเท่ากับ .6169

2.1 ความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ มหาวิทยาลัยหัวเจียวเฉลิมพระเกียรติ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในทุกๆ ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ มหาวิทยาลัยหัวเจียวเฉลิมพระเกียรติ มีค่าเท่ากับ .6717 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ มีค่าสูงสุดซึ่งเท่ากับ .5761 โดยคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสามารถในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ มหาวิทยาลัยหัวเจียวเฉลิมพระเกียรติ ได้ถูกต้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 คิดเป็นร้อยละ 45.1180

2.2 ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยหัวเจียวเฉลิมพระเกียรติ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในบางด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ยกเว้นด้านความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยหัวเจียวเฉลิมพระเกียรติ มีค่าเท่ากับ .5637 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ มีค่าสูงสุด ซึ่งเท่ากับ .4621 โดยคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสามารถในการอธิบาย ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยหัวเจียวเฉลิมพระเกียรติ ได้ถูกต้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 คิดเป็นร้อยละ 31.7757

3. ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเจียวเฉลิมพระเกียรติ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน อายุ ระดับการศึกษา เพศ และระยะทางจากที่พักมายังสถานที่ทำงาน ตามลำดับ โดยสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเจียวเฉลิมพระเกียรติ ได้ร้อยละ 45.73 นอกจากนี้ ผลการวิจัย พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างคุณภาพชีวิต

การทำงาน อายุ ระดับการศึกษา เพศ และระยะทางจากที่พักมายังสถานที่ทำงานกับ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเจียวเฉลิมพระเกียรติ มีค่าเท่ากับ .6160 , .6448 , .6606 , .6703 และ .6762 ตามลำดับ

4. สมการที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัย หัวเจียวเฉลิมพระเกียรติ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้แก่

4.1 สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเจียว เฉลิมพระเกียรติ ในรูปของคะแนนดิบ คือ

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร = $32.5272 + 0.3639$ (คุณภาพชีวิตการทำงาน) + 0.0035 (อายุ) - 2.1276 (ระดับการศึกษา) - 2.7879 (เพศ) + 0.0476 (ระยะทางจากที่พักมายังสถานที่ทำงาน)

4.2 สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเจียว เฉลิมพระเกียรติ ในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร = 0.6173 (คุณภาพชีวิตการทำงาน) + 0.2484 (อายุ) - 0.1655 (ระดับการศึกษา) - 0.1165 (เพศ) + 0.0894 (ระยะทางจาก ที่พักมายังสถานที่ทำงาน)

5. ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของ บุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเจียวเฉลิมพระเกียรติ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน การมีส่วนร่วมพัฒนาสังคม ความมั่นคง สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อ การทำงาน ความก้าวหน้า และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ตามลำดับ โดยสามารถพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเจียวเฉลิมพระเกียรติ ได้ร้อยละ 43.74 นอกจากนี้ ผลการวิจัย พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน การมีส่วนร่วมพัฒนาสังคม ความมั่นคง สิ่งแวดล้อมที่ เอื้อต่อการทำงาน ความก้าวหน้า และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานกับความผูกพันต่อองค์การของ บุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเจียวเฉลิมพระเกียรติ มีค่าเท่ากับ .5067 , .5718 , .6219 , .6426 , 6541 และ .6614 ตามลำดับ

6. สมการที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัย หัวเจียวเฉลิมพระเกียรติ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อวิเคราะห์ตามตัวแปร คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่

6.1 สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเจียว เฉลิมพระเกียรติ เมื่อวิเคราะห์ตามตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน ในรูปของคะแนนดิบ คือ

ความผูกพันต่อองค์การบุคลากร = $29.7729 + 0.2362$ (การพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน) + 1.7225 (การมีส่วนร่วมพัฒนาสังคม) + 1.3041 (ความมั่นคง) + 0.6341 (สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน) + 0.4819 (ความก้าวหน้า) + 0.4811 (ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน)

6.2 สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ เมื่อวิเคราะห์ตามตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร = 0.1165 (การพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน) + 0.2789 (การมีส่วนร่วมพัฒนาสังคม) + 0.2181 (ความมั่นคง) + 0.1553 (สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน) + 0.1519 (ความก้าวหน้า) + 0.1064 (ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน)

การอภิปรายผล

จากการศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามสมมุติฐานมีดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ทำงานในองค์การ เงินเดือน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

1.1 อายุ พบว่า กลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี ลงมา มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนกลุ่มที่มีอายุ 25 – 30 ปี 31 – 40 ปี และมากกว่า 40 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง กลุ่มบุคคลที่มีอายุน้อยมีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่ากลุ่มบุคคลที่มีอายุมาก เนื่องจากโอกาสในการหางานใหม่มีมากและองค์การมีการตอบสนองในด้านตำแหน่งหน้าที่การงานไม่มากนัก ทำให้โอกาสในการเปลี่ยนงานมีมากกว่ากลุ่มบุคคลที่มีอายุมาก สอดคล้องกับทฤษฎีพัฒนาอาชีพ (Career Development) ของซูเปอร์ (Super) พบว่า ช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปีลงมา เป็นช่วงอายุที่บุคคลอยู่ในระยะของการสำรวจ (Exploration Stage) ซึ่งในช่วงอายุนี้นี้จะมีการทดลองปฏิบัติงาน เพื่อตัดสินใจเลือกงานหรืออาชีพให้เหมาะสมกับตนเอง ดังนั้น โอกาสที่บุคคลในช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปีลงมาจะเปลี่ยนงานจึงเป็นไปได้มาก จึงเป็นเหตุผลประการหนึ่งที่ทำให้ความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. 2539)

ผลการวิจัยในครั้งนี้ สอดคล้องกับผลการศึกษาในต่างประเทศ ของวสและเลแวน (Welsch and Lvan.1981) ที่ได้ศึกษาพบว่า อายุของลูกจ้างมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ

ความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เมเยอร์และแอลเลน (Meyer and Allen, 1991) ที่ได้ศึกษา พบว่า บุคคลที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย ทั้งนี้เนื่องจากอายุทำให้บุคคลตระหนักว่า ทางเลือกในการทำงานของตนลดลงและบุคคลที่มีอายุมากจะมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง ทำให้สิ่งที่จะจูงใจให้ลาออกจากการงานต้องสูงเพียงพอ ดังนั้นการเคลื่อนไหวในองค์กรจะลดลง เมื่อบุคคลอายุมากขึ้น บุคคลจึงอยู่กับองค์การมากขึ้นและสอดคล้องกับผลการศึกษาในประเทศไทยของ อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529) อีระ วีรธรรมสาธิต (2533) นภาเพ็ญ โหมาศวิน (2533) บุษยาณี จันทรเจริญสุข (2538) สอาด วงศ์อนันต์นันท์ (2538) ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า อายุของบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยบุคคลที่อายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง และสอดคล้องกับผลการศึกษาในต่างประเทศของ เวสและเลวิน (Welsch and Lavan, 1981) เมเยอร์และแอลเลน (Meyer and Allen, 1991) ที่ได้ศึกษาพบว่า บุคคลที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย

1.2 เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร เงินเดือน สถานที่ทำงาน ระยะทางจากที่พักมายังสถานที่ทำงาน สถานภาพศิษย์เก่าและพันธะสัญญาใช้ทุน จากผลการวิจัย พบว่า ทุกกลุ่มมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับเดียวกันคือ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ามหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่มีศักยภาพในการดำเนินธุรกิจ ทำให้สามารถให้เงินเดือนและตำแหน่งที่เหมาะสมกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร และอาจเนื่องจากมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ เป็นมหาวิทยาลัยที่เพิ่งก่อตั้งมาได้ 5 ปี สถานที่ทำงานจึงประกอบด้วยอุปกรณ์อำนวยความสะดวกที่ทันสมัย สวยงาม นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ได้จัดให้มีสวัสดิการต่างๆ แก่บุคลากร เช่น หอพักสำหรับอาจารย์และเจ้าหน้าที่บริการรับ - ส่งตามจุดต่างๆ ซึ่งสิ่งดังกล่าวข้างต้น อาจจะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ อยู่ในระดับสูงได้

ผลการวิจัยในครั้งนี้ สอดคล้องกับผลการศึกษาในประเทศไทยของ บุษยาณี จันทรเจริญสุข (2538) เชาวลิตร ตนานนรัชชัย (2532) โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533) ที่ได้ศึกษาพบว่า เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากัน

อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยในครั้งนี้ขัดแย้งกับผลการศึกษาของ อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529) และนภาเพ็ญ โหมาศวิน (2533) ที่ได้ศึกษาพบว่า เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร เงินเดือน เป็นลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและขัดแย้งกับผลการศึกษาในต่างประเทศของ แคนเทอร์ (Kanter, 1968)

มาร์โดว์ และคนอื่นๆ (Mowday and others.1979) ที่ได้ศึกษาพบว่า เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานในองค์การมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ นอกจากนี้ เวลและเลวิน (Welsch and Lavan.1981) ได้ศึกษาพบว่า ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ทำงานในองค์การ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ จำแนกเป็น

2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้แก่ ความมั่นคง ความก้าวหน้า ผลประโยชน์ตอบแทน การมีส่วนร่วมพัฒนาสังคม การพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน ลักษณะการบริหาร สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ความสมดุลของชีวิตกับการทำงานและความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ตามลำดับ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ มีค่าสูงสุด ซึ่งเท่ากับ .5761

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาชีพอาจารย์ มีความแน่นอนในลักษณะของการประกอบอาชีพซึ่งเป็นการประกอบอาชีพด้านบริการวิชาการ ประกอบกับเป็นอาชีพที่ทำให้บุคคลได้รับการยอมรับจากครอบครัวและสังคม

2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ของเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001 ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน ลักษณะการบริหาร ความมั่นคง การมีส่วนร่วมพัฒนาสังคม ผลประโยชน์ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ความก้าวหน้า และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ตามลำดับ ส่วนความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่มีค่าสูงสุด ซึ่งเท่ากับ .4621

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเจ้าหน้าที่จำนวนมาก (ร้อยละ 48.8) มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ทำให้เจ้าหน้าที่มีความต้องการ การพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน หรืออาจเนื่องจากลักษณะงานที่เจ้าหน้าที่ได้รับขาดลักษณะของงานดังต่อไปนี้คือ งานที่ต้องใช้ความสามารถเฉพาะทาง งานที่ผู้ทำยอมรับว่ามีความสำคัญตามเป้าหมายขององค์การ งานที่ผู้ทำได้รับทราบผลย้อนกลับ งานที่ผู้ทำมีอิสระในการดำเนินงานและงานที่ผู้ทำได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่หลายๆ ด้านในการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย

ผลการวิจัยในครั้งนี้ สอดคล้องกับผลการศึกษาในต่างประเทศของ แมทธิว และเจมส์ (Mathieu and James. 1991 : 127 - 133) ที่ได้ศึกษาพบว่า ลักษณะงานที่พัฒนาศักยภาพ 5 ลักษณะ คือ งานที่ผู้ทำได้ใช้ความสามารถเฉพาะทาง งานที่ผู้ทำยอมรับว่ามีความสำคัญ งานที่ได้รับทราบผลย้อนกลับ งานที่ผู้ทำงานมีอิสระในการทำงาน และงานที่ผู้ทำงานได้ใช้ความสามารถหลากหลาย ทำให้พนักงานทั้งระดับวิศวกรและพนักงานขับรถประจำทาง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น

3. ผลการศึกษาตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ พบว่า

3.1 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้ดีที่สุดคือ คุณภาพชีวิตการทำงาน รองลงมาคือ อายุ ระดับการศึกษา เพศ และระยะทางจากที่พักมายังสถานที่ทำงานตามลำดับ

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานจากประสบการณ์ที่บุคคลได้รับ จึงเป็นตัวแปรที่สำคัญที่จะส่งผลกระทบต่อทัศนคติและพฤติกรรมขององค์กรที่จะตามมา กล่าวได้ว่า องค์กรใดมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ย่อมหมายถึงการสร้างประสิทธิภาพขององค์กร คุณภาพของงานและการทำให้ผู้ทำงานมีความสุข (Cascio. 1995 : 23) นอกจากนี้ ยังช่วยเพิ่มพูนให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน และเป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรที่เขาทำงานอยู่ (Hackman and Suttle. 1977 : 9 ; Huse and Cummings.1985 : 199)

ผลการวิจัยในครั้งนี้ สอดคล้องกับผลการศึกษาในประเทศไทยของ บุษยานี จันทร์เจริญสุข (2538) ที่ได้ศึกษาพบว่า การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านบวกมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับผลการศึกษาในต่างประเทศ ของวอลตัน (Walton. 1974: 12 -16) ที่ได้ศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นกิจกรรมที่เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นเงื่อนไขสำคัญต่อความผูกพันและความสำเร็จขององค์กร

3.2 ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้ดีที่สุดคือ การพัฒนา ศักยภาพของผู้ทำงาน รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมพัฒนาสังคม ความมั่นคง สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ความก้าวหน้า และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานตามลำดับ

จากผลการวิจัยที่ได้ศึกษาในครั้งนี้ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติได้ดีที่สุดคือ การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน การมีส่วนร่วมพัฒนาสังคม ความมั่นคง สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ความก้าวหน้า และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ตามลำดับ ดังนี้

3.2.1 การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน จากผลการวิจัยที่ได้ศึกษาในครั้งนี้ พบว่า บุคลากรในตำแหน่งเจ้าหน้าที่มีความต้องการโอกาสในพัฒนาศักยภาพของตนเอง มากกว่าตำแหน่งอาจารย์ อาจเนื่องจากเจ้าหน้าที่จำนวนมาก (ร้อยละ 48.8) มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและลักษณะงานไม่เป็นลักษณะงานดังต่อไปนี้ คือ งานที่ผู้ทำงานต้องใช้ความสามารถเฉพาะทาง งานที่ผู้ทำงานยอมรับว่ามีความสำคัญตามเป้าหมายขององค์การ งานที่ผู้ทำงานสามารถได้รับทราบผลย้อนกลับ งานที่ผู้ทำงานมีอิสระในการดำเนินงานและงานที่ผู้ทำงานได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่หลายๆ ด้านในการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงานที่รับผิดชอบ ประกอบกับมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติให้โอกาส และสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์มากเพียงพอแล้ว

ผลการวิจัยในครั้งนี้ สอดคล้องกับผลการศึกษาในต่างประเทศของ แมทธิวและเจมส์ (Mathieu and James.1991) แอคคาร์วัล และสริตฮาร์ (Agarwal and Sridhar. 1993) และทาร์เตอร์ (Tarter. 1994) ที่ได้ศึกษาพบว่า การพัฒนาศักยภาพของพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

3.2.2 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม เป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่อองค์การและการทำงานของตน โดยได้รับการยอมรับในผลของกิจกรรมที่ได้กระทำ ว่ามีผลต่อการทำให้สังคมมีความเจริญก้าวหน้า ประกอบด้วย (1) การให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน เช่น การออกหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ การจัดนิทรรศการให้ความรู้เรื่องสุขภาพตามชุมชนต่างๆ เป็นต้น (2) การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพออกมารับใช้สังคม ซึ่งความรู้สึกที่บุคคลมีต่อองค์การและการทำงานของตนว่ามีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม จะทำให้บุคคลมีความรู้สึกกว้างไกลและองค์การของตนมีคุณค่ามากขึ้น

ผลการวิจัยในครั้งนี้ สอดคล้องกับผลการศึกษาในต่างประเทศของ แมทธิว และเจมส์ (Mathieu and James.1991) ที่ได้ศึกษาพบว่า พนักงานขับรถประจำทางมีความรู้สึกที่ตนเองและองค์การมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้พนักงานขับรถประจำทาง ทำหน้าที่ในองค์การต่อไป และสอดคล้องกับผลการศึกษาในประเทศไทยของ เขาวลิตร ตนานนท์ชัย (2532) โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533) บุษยาณี จันทร์เจริญสุข (2538) และ

สุพิศ กิตติธรรดา (2538) ที่ได้ศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมพัฒนาสังคมขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

3.2.3 ความมั่นคง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติเป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชน อยู่ในความอุปการคุณของมูลนิธิปอเต็กตึ๊ง ซึ่งมีความแน่นอนในลักษณะของการประกอบธุรกิจการให้บริการทางวิชาการ ประกอบกับมูลนิธิปอเต็กตึ๊งและมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติเป็นสถาบันที่ได้รับการยอมรับสังคมด้วยดีเสมอมา ย่อมมีผลทางจิตวิทยาต่อความรู้สึกมั่นคงของบุคลากร ที่ได้ทำงานในมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

ผลการวิจัยในครั้งนี้ สอดคล้องกับผลการศึกษาในต่างประเทศ ของไอเซนเบอร์เกอร์ และคนอื่นๆ (Eisenberger and others.1990) ได้ศึกษาพบว่าการทำงานที่พนักงานรู้สึกว่างค์การได้สนับสนุนพวกเขาให้มีโอกาสก้าวหน้า มีความมั่นคงในอาชีพ จะทำให้เขาเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การยิ่งขึ้น ผลที่ตามมาคือความอุตสาหะในการทำงานมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อองค์การ ตลอดจนความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

3.2.4 สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน จะช่วยให้บุคคลมีความรู้สึกสะดวกสบายในการทำงานและเป็นแรงจูงใจที่ดีในการทำงาน ซึ่งมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเป็นมหาวิทยาลัยที่เพิ่งก่อตั้งได้ 5 ปี ทำให้มีสถานที่สิ่งแวดล้อมและอุปกรณ์เอื้ออำนวยความสะดวกต่อการเรียนการสอน ทันสมัย สวยงาม และมีจำนวนเพียงพอ ทำให้ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้

ผลการวิจัยในครั้งนี้ สอดคล้องกับผลการศึกษาในต่างประเทศของ เซง (Cheng.1990) ที่ได้ศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในฮ่องกง แตกต่างกันตามสิ่งแวดล้อมขององค์การ

3.2.5 ความก้าวหน้า เป็นโอกาสที่บุคคลจะได้รับการเปลี่ยนแปลงในตำแหน่งหน้าที่การงานจากเดิมให้ดีขึ้น รวมทั้งเป็นโอกาสในการอบรม ดูงาน ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคคล นอกจากนี้ยังเป็นแรงจูงใจที่ดี ที่ทำให้บุคคลมีกำลังใจในการทำงาน มองเห็นความก้าวหน้าในอนาคตของตนเอง ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น มีความอุตสาหะในการทำงาน ตลอดจนต้องการที่จะทำงานเพื่อองค์การต่อไป และเป็นความรู้สึกว่าบุคคลได้รับการสนับสนุนจากองค์การ จึงมีความผูกพันต่อองค์การยิ่งขึ้น มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ เป็นมหาวิทยาลัยที่เพิ่งก่อตั้งได้ 5 ปี ทำให้โอกาสในการขยายหน่วยงานและการเติบโตของมหาวิทยาลัยมีมาก ประกอบกับมหาวิทยาลัยมีเป้าหมายที่สำคัญที่จะส่งเสริม

และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อกลับมาพัฒนามหาวิทยาลัยต่อไป บุคลากรจึงมีโอกาสดำเนินงานในอาชีพสูงด้วยเช่นกัน

ผลการวิจัยในครั้งนี้ สอดคล้องกับผลการศึกษาในต่างประเทศของ มีเยอและคนอื่นๆ (Meyer and others. 1989) ที่ได้ศึกษาพบว่า การรับรู้ถึงโอกาสดำเนินงานในการทำงาน ทำให้พนักงานระดับผู้จัดการมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น นอกจากนี้ความก้าวหน้าจากการทำงานจะสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของบุคคล และการส่งเสริมความรู้ความสามารถให้แก่บุคคลให้เพิ่มพูนขึ้น และสอดคล้องกับผลการศึกษาในประเทศไทยของ อีระ วีระธรรมสาธิต (2533) นภาพัญญ โหมาศวิน (2533) และบุษยาณี จันทรเจริญสุข (2538) ที่ได้ศึกษาพบว่า งานที่มีโอกาสดำเนินงานจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

3.2.6 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เป็นการตอบสนองตามทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคคิลแลนด์ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535 : 138) ได้กล่าวว่า บุคคลมีความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน หรือมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) มิตรสัมพันธ์จะช่วยให้บุคคลรู้สึกอบอุ่น ไม่โดดเดี่ยว นอกจากนี้ การทำงานของบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานที่ดีจะทำให้บุคคลมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติก่อตั้งโดยมูลนิธิปอเต็กตึ๊ง มีประวัติยาวนาน ตั้งแต่เป็นโรงเรียนผดุงครรภ์จนมาเป็นวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยในที่สุด มีบุคลากรจำนวนมาก มีการบริหารงาน เหมือนอยู่ในครอบครัวเดียวกัน มีความเป็นพี่เป็นน้อง ทำให้ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้

ผลการวิจัยในครั้งนี้ สอดคล้องกับผลการศึกษาในประเทศไทยของชาวลิตร ตนานนท์ชัย (2532) นภาพัญญ โหมาศวิน (2533) และบุษยาณี จันทรเจริญสุข (2538) ที่ได้ศึกษา พบว่าลักษณะงานที่มีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี ทำให้บุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น และสอดคล้องกับผลการศึกษาในต่างประเทศของ ฟูกามิและลาร์สัน (Fukami and Larson.1984) ฮิวสลิคและเดย์ (Huselid and Day.1991) ที่ได้ศึกษาพบว่า การที่บุคคลมีความรู้สึกเข้ากับผู้ร่วมงานได้มีส่วนทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ คือ คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติและเป็นตัวแปรที่สามารถปรับปรุงแก้ไขได้ ผู้วิจัยจึงขอเสนอการนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ตลอดจนจะเป็นแนวทางในการพัฒนามหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติในด้านการวางแผนการผลิตและพัฒนาบุคลากร การวางแผนด้านอัตรากำลัง เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาการลาออกของบุคลากร

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป มีดังนี้

2.1 การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรนั้น นอกเหนือจากการใช้แบบสอบถามแล้วควรมีการศึกษาด้วยเครื่องมืออื่นๆ ประกอบร่วมด้วย เช่น การสังเกตพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจริงในการทำงานของบุคลากรในองค์กร การสัมภาษณ์ เป็นต้น เพื่อให้ผลการวิจัยเด่นชัดขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัย เรื่องตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อวิชาชีพ ในกลุ่มวิชาชีพขาดแคลนต่างๆ เนื่องจาก พบว่า บางวิชาชีพบุคคลจะออกจากวิชาชีพไปประกอบอาชีพอื่น เช่น พยาบาล ทันตแพทย์ เป็นต้น

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลในอาชีพต่างๆ เช่น กรรมกรก่อสร้าง ตำรวจจราจร หญิงบริการ คนขับรถแท็กซี่ เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- ชื่นชม เจริญยุทธ และคนอื่นๆ. อัตราการสูญเสีย ปัญหาในการทำงาน และความจำเป็นในการปรับปรุงสภาพการทำงานของพยาบาล ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย. ทุนอุดหนุนการวิจัย จากสำนักคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2532. ถ่ายเอกสาร.
- เชาวลิตร์ ตนนานนท์ชัย. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด.วิทยานิพนธ์ สว.ม.กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2532. ถ่ายเอกสาร.
- ทวีศรี กรีทอง. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530. ถ่ายเอกสาร.
- ธีระ วีระธรรมสาธิต. ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย. วิทยานิพนธ์ สว.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533. ถ่ายเอกสาร.
- นภาเพ็ญ โหมาศวิน. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร : ศึกษากรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. วิทยานิพนธ์ รศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533. ถ่ายเอกสาร.
- บุญเลิศ ไพรินทร์. "คุณภาพชีวิตในการทำงาน," ใน การพัฒนาองค์กร (หน่วยที่ 8 - 15). พิมพ์ครั้งที่ 6. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2537.
- บุษยาณี จันทรเจริญสุข. การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันขององค์กร : ศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2538. ถ่ายเอกสาร.
- ประทุม ฤกษ์กลาง. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2538. ถ่ายเอกสาร.
- ปรียาพร วงศ์อนุมาตรโรจน์. ความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2535. ถ่ายเอกสาร.
- _____ . จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, 2535.

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. เอกสารประกอบการสอน แนว 515 ทฤษฎีพัฒนาอาชีพ. ภาควิชา
การแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, พฤศจิกายน 2529.

ภรณ์ กীরติบุตร. การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2529.

มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. คู่มือและหลักสูตรการศึกษา 2539. หน้า 15 -17 , 27.
กรุงเทพฯ : บริษัทอดิชั่นเพรส โปรดักส์ จำกัด, 2539.

มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. คู่มือและหลักสูตรการศึกษา 2540. หน้า 16. กรุงเทพฯ
: บริษัทอดิชั่นเพรส โปรดักส์ จำกัด, 2540.

รุจิพร พงษ์สวัสดิ์. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการดูแลในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยและ
ของเพื่อนร่วมงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อการปฏิบัติการพยาบาล ของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ พ.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2538. ถ่ายเอกสาร.

วิเชียร เกตุสิงห์. " คำเฉลี่ยกับการแปลความหมาย : เรื่องง่ายๆ ที่บางครั้งก็พลาดได้, " ข่าวสาร
การวิจัยการศึกษา. 18 (3) : 8 - 11 ; กุมภาพันธ์ - มีนาคม 2538.

ธาดา วงศ์อนันต์นนท์. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสบการณ์
ในการทำงาน บทบาททางวิชาชีพกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ พ.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2538. ถ่ายเอกสาร.

สุพิศ กิตติรัชดา. การสร้างเสริมพลังอำนาจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ของพยาบาล
โรงพยาบาลนครพิงค์. วิทยานิพนธ์ พ.ม. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2538.
ถ่ายเอกสาร.

โสภา ทรัพย์มากอุดม. ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.
วิทยานิพนธ์ ร.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533. ถ่ายเอกสาร.

อนันต์ชัย คงจันทร์. " ความผูกพันต่อองค์การ," ใน จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์. 9 : 34 -41 ;
กันยายน 2529.

_____ "สรุปผลการวิจัย : ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจต่องานและความผูกพันต่อ
องค์การของผู้บริหาร ระดับกลาง ในธนาคารพาณิชย์ไทย ," ใน จุฬาลงกรณ์ธุรกิจ
ปริทัศน์ 12 : 32 - 44 ; ธันวาคม 2532.

- อุไรพรรณ เจนวาณิชยานนท์. " ความพึงพอใจงานและความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปหรือลาออกของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลหัวเจียว, " รายงานการวิจัย ทนวิจัยโรงพยาบาลหัวเจียว. กุมภาพันธ์ 2539.
- Agarwal , Sanjeev and Sridhar N. Ramaswami. " Affective Organizational Commitment of Salespeople : An Expanded Model ," Personal Selling & Sales Management. 13 : 49 - 70 ; 1993.
- Angle , H. L. and J. L. Perry. " An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness ," Administrative Science Quarterly. 26 : 1 - 14 ; March ,1981.
- Angle , H.L. and J.L.Perry." Organizational Commitment : Individual and Organizational Influence ," Work and Occupation. 10 : 123 - 146 ; 1983.
- Baron, Robert A.and Jerald Grebberg. " Organizational Commitment : Attitudes Toward Organizations," Behavior in Organizations. Third edition. Allyn and Bacon : 45 , 165 - 180 ; 1990.
- Brockner J. and others. " The Influence of Prior Commitment to An Institution on Reaction to Perceived Unfairness," Administrative Science Quarterly. 37 : 241 - 261 ; 1992.
- Buchanan II ,B. "Government Managers , Business Executives , and Organizational Commitment ," Public Administration Review. 339 - 347 ; July - August, 1974.
- Cascio , F. Wayne. " Quality of Worklife," Managing Human Resources. p.23 – 32. Fourth edition. Mc.Graw-Hill , Inc.,1995.
- Chang , Dianfu. " A Study of Teacher Commitment and Performance in the Public Junior High School of Taiwan," Dissertation Abstracts International. 51 : 3281 - A ; April ,1991.
- Cheng, Yin Cheong. " An Investigation of the Relationship of Organizational Commitment and Job Attitudes to Organizational Culture , Organizational Structure , Leadership , and Social Norms," Dissertation Abstracts International. 50 : 3424 - A ; May , 1990.
- Davis , A. James. The Logic of Causal Order. Beverly Hill : SAGE Publication , 1983.

Eisenberger, R. and others. " Perceived Organizational Support and Employee Diligence Commitment and Innovation, " Journal of Applied Psychology. 75 : 51 - 59 ; 1990.

✓ Etzioni , A. A Comparative Analysis of Complex Organizations. New York : The Free Press. 9 ; 1975.

Ferrel , D. and J.C. Peterson " Commitment Absenteeism and Turnover of New Employees : A Longitudinal Study," Human Relation. 8 : 681 - 692 ; 1984.

Fukami , Gynthia V. and W.E. Larson. " Commitment to Company and Uion," Journal of Applied Psychology. 69 : 367 - 371 ; 1984.

Grube , Jean Ann. " Organizational Commitment : A Social Information Processing Perspective," Dissertation Abstracts International. 51 : 4190 - A ; June , 1991.

Grusky , Oscar. " Employee Reactions to Job Characteristic ," Journal of Applied Psychology. 55 : 259 - 285 ; 1966.

_____. " Career Mobility and Organizational Commitment ," Administrative Science Quarterly. 10 : 488 - 503 ; March , 1966.

Guest, H. Robert. " Quality of Worklife - Learning from Tarrytown ," Harvard Business Review : 76 - 87 ; July - August , 1979.

Hackman , J.R. and G.R. Oldham. Work Redesign. Masachusetts : Addison-Wesley publishing company , 1980.

Hackman , J.R. and L.J. Suttle " Improving Life at Work," Behavioral Science Approach to Organizational Change. Santa Monica , Calif.,Goodyear Publishing. :14 ; 1977.

Hall , O.T. and B. Schneider. "Correlates of Organization Identification as A Function of Career Pattern and Organizational Type ," Administrative Science Quarterly. 17 : 340 - 350 ; September , 1972.

Hoyle , Douglas Edward. " The Relationship of Varying Organization Structures with Faculty Communication Satisfaction ,Job Satisfaction , Organizational Commitment , and Morale in Academic Settings," Dissertation Abstracts International. 51 : 1519 - A ; November , 1990.

- Hrebiniak , L.G. and J.A. Alutto. " Personal and Role - Related Factors in the Development of Organizational Commitment ," Administrative Science Quarterly. 177 : 555 - 573 ; 1972.
- Huse , Edgar F. and Thomas G. Cummings. Organization Development and Change. Third edition. Minnesota : West Publishing , 1985.
- Huselid , Mark A. and Nancy E. Day. " Oranizational Commitment , Job Involvement and Turnover : A Substantive and Methodological Analysis ," Journal of Applied Psychology. 73 : 380 -391 ; 1991.
- Jamal , M. " Relationship of Job Stress and Type - A Behavior to Employees' Job Satisfaction , Organizational Commitment , Psychosomatic Health Problems , and Turnover Motivation ," Human Relations. 43 : 727 - 738 ; 1990.
- Johnston , G.P. and W.E. Snizek. " Combining Head and Heart in Complex Organization : A Test of Etzioni ' s Dual Impliance Structure Hypothesis ," Human Relation. 44 : 1225 - 1273 ; 1991.
- Kanter , M.R. " Commitment and Social Organization : A Study of Commitment Mechanism in Utopian Community ," American Sociological Review. 37 : 499 - 517 ; 1968.
- Marsh , R. and H. Mannari. " Organizational Commitment and Turnover : A Prediction Study ," Administrative Science Quarterly. 22 : 57 ; 1977.
- Mathieu , John E. and James L. Farr. " Further Evidence for the Discriminant Validity of Measures of Organizational Commitment , Job Involvement , and Job Satisfaction ," Journal of Applied Psychology. 76 : 127 - 133 ; 1991.
- Mathieu , John E. and D.M. Zajac. " A Review and Meta - Analysis of the Antecedent , Correlates , and Consequences of Organizational Commitment ," Journal of Applied Psychology. 75 : 171 - 194 ; 1990.
- Mayer , Roger Curtis. " Understanding Employee Motivation Through Organizational Commitment ," Dissertation Abstracts International. 50 : 2978 - A ; March , 1991.

- Meyer , J.P., N.J. Allen and C.A. Smith " Organizational Commitment and Job Performance : It' s the Nature of the Commitment that Counts , " Journal of Applied Psychology. 74 : 152 - 156 ; 1989.
- _____. " Commitment to Organizations and Occupations : Extension and Test of A Three - Component Conceptualization , " Journal of Applied Psychology. 78 : 538 - 551 ; 1991.
- Moorman , Robert H. " Relationship Between Organizational Justice and Citizenship Behaviors : Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship , " Journal of Applied Psychology. 79 : 845 - 855 ; 1991.
- Morris , J.H. and R.M. Steers " Structure Influences on Organizational Commitment , " Journal of Vocational Behavior. 17 : 50 - 57 ; 1980.
- Mottaz , C.J. " An Analysis of the Relationship Between Education and Organizational Groups , " Journal of Vocational Behavior. 28 : 214 - 228 ; 1986.
- Mowday , Richard M., Lyman W. Porter and Richard M.Steers. " The Measurement of Organizational Commitment , " Journal of Vocational Behavior. 14 : 224 - 247 ; 1979.
- Mowday , Richard M., Lyman W. Porter and Richard M.Steers. Employee Organization Linkage : The Psychology of Commitment , Absenteeism and Turnover. New York : Academic Press , 1982.
- Porter , L.W and others. " Organizational Commitment ,Job Satisfaction ,and Turnover Among Psychiatric Technicians , " Journal of Applied Psychology. 59 : 603 - 609 ; October , 1974.
- Sheldon , Mary E. " Investment and Involvement as Mechanism Producing Commitment to the Organization , " Administrative Science Quarterly. 16 : 143 - 150 ; 1971.
- Steers , Richard M. " Antecedent and Outcome Job Organizational Commitment," Adminstrative Science Quarterly. 22 : 46 - 56 ; 1977.
- _____. Introduction to Organizational Behavioral. Second Edition. Glenview : Scott , Foresman and Company , 1984.

Steers , Richard M. and Lyman W. Porter. " Employee Commitment to Organization," in Motivation & Work Behavior. p.443. Third Edition. New York : McGraw-Hill Book Company , 1983.

Styskal , R.A. " Power and Commitment in Organizations : A Test of the Participation Thesis ," Social Forces. 5 : 931 ; March ,1980.

Tarter , Beverly Jean. " Job Satisfaction and Organizational Commitment of College and University Faculty ," Dissertation Abstracts International. 54 : 1701 - A ; November , 1994.

Vandenberg , Robert J. and Vida. Scarpello. " The Matching Model : An Examination of Processes Underlying Realistic Job Previews," Journal of Applied Psychology. 75 : 60 - 67 ; 1990.

Walton , Richard E. " Improving the Quality of Worklife ," Harvard Business Review. 12 - 16 May - June ,1974.

Wanous , J.P. and others. " The Effects of Next Expectations on Newcomer Attitudes and Behaviors : A Review and Meta-Analysis ," Journal of Applied Psychology. 77 : 288 - 297 ; 1992.

Witt , I. Alan. and G. Nye. Lendell " Gender and Relationship Between Perceived Fairness of Pay or Promotion and Job Satisfaction ," Journal of Applied Psychology. 77 : 910 - 917 ; 1992.

✓ Welsch, Herold P. and Helen Lavan. " Inter - Relationship Between Organizational Commitment and Job Characteristic , Job Satisfaction. Professional Behavior and Organizational Climate ," Human Relation. 54 (2) : 1079 - 1089 ; 1981.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

16 กันยายน 2540

เรื่อง ขออนุญาตระงับในการตอบแบบสอบถาม

เรียน บุคลากรของมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ที่เคารพ

ด้วยดิฉันกำลังจัดทำปฏิญญานิพนธ์ เรื่องตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ดิฉันจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบ
แบบสอบถาม โดยแบบสอบถามฉบับนี้มี 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล
ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน และตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์การ

สำหรับข้อความต่างๆ ที่ปรากฏในแบบสอบถามฉบับนี้ถูกกำหนดขึ้น เพื่อประโยชน์ทาง
การศึกษาเท่านั้นไม่มีข้อความใดถูกหรือผิด เพราะขึ้นอยู่กับการคิดความรู้สึกและประสบการณ์
ที่ท่านได้รับ ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อด้วยความจริงใจ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องที่สุด
คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับและไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อตัวท่านทั้งสิ้น ทั้งนี้เพื่อให้
ข้อเท็จจริงที่ได้มาเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาอย่างแท้จริง

ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งในความอนุเคราะห์ของท่าน และขอกราบขอบพระคุณอย่างสูง
มา ณ โอกาสนี้

ด้วยความเคารพอย่างสูง

(นางชฎาภา ประเสริฐทรง)

นิสิตปริญญาโท ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

แบบสอบถาม

เรื่อง “ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ”

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดตอบแบบสอบถามต่อไปนี้ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐

ที่เป็นคำตอบของท่านและเติมข้อความให้สมบูรณ์ในช่อง

1. เพศ 1. ☐ ชาย 2. ☐ หญิง
2. อายุ ปี เดือน
3. สถานภาพสมรส 1. ☐ โสด 2. ☐ สมรส 3. ☐ หย่าร้าง
4. ☐ แยกกันอยู่ 5. ☐ หม้าย
4. ระดับการศึกษา 1. ☐ ปริญญาตรี 2. ☐ ปริญญาโท 3. ☐ ปริญญาเอก
5. ตำแหน่ง 1. ☐ อาจารย์ 2. ☐ เจ้าหน้าที่
6. ระยะเวลาที่ทำงานในมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ปี เดือน
7. เงินเดือน 1. ☐ ต่ำกว่า - 10,000 บาท 2. ☐ 10,001 - 15,000 บาท
3. ☐ 15,001 - 20,000 บาท 4. ☐ 20,001 - 25,000 บาท
5. ☐ 25,001 - 30,000 บาท 6. ☐ 30,001 - 35,000 บาท
7. ☐ 35,001 - 40,000 บาท 8. ☐ 40,001 - 45,000 บาท
9. ☐ 45,001 - 50,000 บาท 10. ☐ มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป
8. สถานที่ที่ทำงาน 1. ☐ บางพลี 2. ☐ วิทยาเขตยศเส 3. ☐ ทั้งสองแห่ง
9. ระยะทางโดยประมาณจากที่พักมายังสถานที่ทำงาน กิโลเมตร
10. ข้าพเจ้าเป็นศิษย์เก่าของโรงเรียนผดุงครรภ์หัวเฉียว วิทยาลัยหัวเฉียว หรือมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ 1. ☐ ใช่ 2. ☐ ไม่ใช่
11. ขณะนี้ข้าพเจ้าทำงานอยู่ในช่วงพันธสัญญาใช้ทุน
1. ☐ ใช่ 2. ☐ ไม่ใช่

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง โปรดตอบแบบสอบถามต่อไปนี้ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่เป็นคำตอบของท่าน

มหาวิทยาลัย หมายถึง มหาวิทยาลัยที่ท่านทำงานอยู่

จริงที่สุด (Completely True)

ส่วนใหญ่จริง (Mostly True)

จริงบ้างไม่จริงบ้าง (Partly True and Partly Fault)

ส่วนใหญ่ไม่จริง (Mostly Fault)

ไม่จริง (Completely Fault)

ข้อความ	จริง ที่สุด	ส่วนใหญ่ จริง	จริง บ้าง ไม่จริง บ้าง	ส่วนใหญ่ ไม่ จริง	ไม่ จริง
1. เมื่อเปรียบเทียบกับงานลักษณะเดียวกันที่องค์กรอื่น ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการประกอบอาชีพที่ได้รับเหมาะสม.....					
2.รายได้ที่ได้รับเพียงพอกับการใช้จ่ายตามสมควร ในสภาวะ ปัจจุบัน.....					
3. ข้าพเจ้าไม่พอใจกับการปรับอัตราเงินเดือนครั้งล่าสุด.....					
4. ข้าพเจ้าพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ.....					
5. สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความสะดวก					
6. สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความปลอดภัย.....					
7. เครื่องมือและอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกต่อ การทำงานมีเพียงพอ.....					
8. ข้าพเจ้าได้ใช้ความสามารถเฉพาะทาง ในการทำงาน.....					
9. งานที่ข้าพเจ้าทำ มีความสำคัญตามเป้าหมายของ มหาวิทยาลัย.....					
10. ข้าพเจ้าได้รับคำชมเชยหรือรางวัล จากการทำงานที่ ประสบความสำเร็จ.....					

ข้อความ	จริง ที่สุด	ส่วน ใหญ่ จริง	จริง บ้าง ไม่จริง บ้าง	ส่วน ใหญ่ ไม่ จริง	ไม่ จริง
11. ภายหลังการทำงาน ข้าพเจ้ามีโอกาสทราบถึงผลของการทำงานนั้น.....					
12. กฎ ระเบียบของมหาวิทยาลัยจำกัดความเป็นอิสระในการทำงานของข้าพเจ้า.....					
13. ข้าพเจ้าสามารถกำหนดวิธีการ ในการทำงานของข้าพเจ้า.....					
14. ข้าพเจ้าสามารถกำหนดได้ว่า งานไหนควรจะทำเมื่อไหร่.....					
15. ข้าพเจ้าสามารถนำเสนอความคิดใหม่ๆ มาใช้ในการทำงานได้อย่างมีอิสระ.....					
16. ข้าพเจ้าได้ใช้ความรู้ ความสามารถหลายๆ ด้านในการทำงานที่รับผิดชอบ.....					
17. ข้าพเจ้ามีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น.....					
18. มหาวิทยาลัยขาดการสนับสนุนบุคลากรให้ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน.....					
19. ข้าพเจ้าไม่มีโอกาสเข้ารับการอบรม ดูงาน.....					
20. มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญ ในการพัฒนาความรู้ของบุคลากร.....					
21. มหาวิทยาลัยที่ข้าพเจ้าทำงานอยู่ มีความมั่นคง.....					
22. ลักษณะงานของข้าพเจ้า ทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกมีความมั่นคง.....					
23. การทำงานของข้าพเจ้าเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน.....					
24. ในการทำงาน ข้าพเจ้าไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน.....					
25. ในการทำงาน ข้าพเจ้าได้รับความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากผู้ร่วมงาน.....					

ข้อความ	จริง ที่สุด	ส่วน ใหญ่ จริง	จริง บ้าง ไม่จริง บ้าง	ส่วน ใหญ่ ไม่ จริง	ไม่ จริง
26. การแบ่งหน้าที่การทำงาน ของมหาวิทยาลัย มีความยุติธรรม.....					
27. ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานของ หน่วยงาน.....					
28. การเลื่อนตำแหน่งของมหาวิทยาลัย มีความยุติธรรม.....					
29. ผู้บังคับบัญชานิยมรับฟังความคิดเห็นของข้าพเจ้า.....					
30. ผู้บังคับบัญชาเคารพในสิทธิของข้าพเจ้า.....					
31. แม้ไม่ใช่เวลาทำงาน ข้าพเจ้ายังรู้สึกเครียดกับงาน.....					
32. การทำงานที่มหาวิทยาลัย ทำให้ข้าพเจ้าไม่มีเวลาให้กับ ตนเองเท่าที่ควร.....					
33. การทำงานของข้าพเจ้า ช่วยพัฒนาคุณภาพของบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยแห่งนี้.....					
34. งานของข้าพเจ้าได้รับการยอมรับว่ามีส่วนร่วมในการ พัฒนาสังคม.....					

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดตอบแบบสอบถามต่อไปนี้ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่เป็นคำตอบของท่าน

มหาวิทยาลัย หมายถึง มหาวิทยาลัยที่ท่านทำงานอยู่

จริงที่สุด (Completely True)

ส่วนใหญ่จริง (Mostly True)

จริงบ้างไม่จริงบ้าง (Partly True and Partly Fault)

ส่วนใหญ่ไม่จริง (Mostly Fault)

ไม่จริง (Completely Fault)

ข้อความ	จริง ที่สุด	ส่วนใหญ่ จริง	จริง บ้าง ไม่จริง บ้าง	ส่วนใหญ่ ไม่ จริง	ไม่ จริง
1. งานบริการวิชาการของมหาวิทยาลัยเป็นการรับใช้สังคม..					
2. ปณิธานในการทำงานของข้าพเจ้า สอดคล้องกับปณิธาน ของมหาวิทยาลัย.....					
3. ข้าพเจ้าไม่เห็นด้วยกับนโยบายการบริหารงานของ มหาวิทยาลัย.....					
4. ถ้าหากข้าพเจ้าได้เปลี่ยนสถานที่ทำงานใหม่ ข้าพเจ้า จะมีความก้าวหน้ากว่านี้					
5. ข้าพเจ้าคิดว่าจะทำงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ต่อไป จนกว่าจะเกษียณอายุ.....					
6. มหาวิทยาลัยแห่งนี้ เป็นที่ทำงานที่ดีที่สุดสำหรับข้าพเจ้าที่ จะทำงานด้วย.....					
7. ข้าพเจ้าไม่เคยคิดเปลี่ยนใจไปทำงานที่อื่น					
8. ข้าพเจ้ารู้สึกว่ ข้าพเจ้าเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้มหาวิทยาลัย เจริญก้าวหน้า.....					
9. ข้าพเจ้ารู้สึกห่วงใยต่อความเจริญก้าวหน้าของ มหาวิทยาลัย.....					

ข้อความ	จริง ที่สุด	ส่วน ใหญ่ จริง	จริง บ้าง ไม่จริง บ้าง	ส่วน ใหญ่ ไม่ จริง	ไม่ จริง
10. ข้าพเจ้ารู้สึกว่ ข้าพเจ้าเป็นสมาชิกที่มีความสำคัญต่อมหาวิทยาลัย.....					
11. ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะทำงานหนัก ถ้าการทำงานของข้าพเจ้าทำให้มหาวิทยาลัยเจริญก้าวหน้า.....					
12. ปัญหาทุกปัญหาของมหาวิทยาลัย เป็นเรื่องที่ทุกคนต้องช่วยกันแก้ไข.....					
13. ข้าพเจ้าภูมิใจที่จะบอกกับใครๆ ว่า ข้าพเจ้าทำงานที่มหาวิทยาลัยแห่งนี้.....					
14. ข้าพเจ้าตั้งใจที่จะใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัย.....					
15. ข้าพเจ้าทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย....					
16. เมื่อมีผู้ที่กล่าวถึงมหาวิทยาลัยในแง่ลบ ข้าพเจ้าจะอธิบายแก้ไขเรื่องที่เป็นแง่ลบนั้นทันที.....					
17. ข้าพเจ้ามาทำงานตรงต่อเวลา.....					
18. ข้าพเจ้าทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อมหาวิทยาลัยอย่างสม่ำเสมอตลอดมา.....					
19. ข้าพเจ้ายินดีทำงานล่วงเวลา โดยไม่ได้รับค่าตอบแทน...					
20. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะทำงานล่วงเวลา แม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้รับจะไม่คุ้มกับความเหน็ดเหนื่อย.....					

ขอขอบพระคุณที่ท่านได้กรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถามนี้

ชฎาภา ประเสริฐทรง

เครื่องมือตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน

แบบสอบถามของเครื่องมือตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งสิ้น 34 ข้อ แบ่งออกเป็น 9 ด้าน ดังนี้

- | | | |
|-----------------------------------|-----|---------------------|
| 1. ผลประโยชน์ตอบแทน | คือ | ข้อคำถามข้อ 1 – 4 |
| 2. สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน | คือ | ข้อคำถามข้อ 5 – 7 |
| 3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน | คือ | ข้อคำถามข้อ 8 – 16 |
| 4. ความก้าวหน้า | คือ | ข้อคำถามข้อ 17 – 20 |
| 5. ความมั่นคง | คือ | ข้อคำถามข้อ 21 – 22 |
| 6. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน | คือ | ข้อคำถามข้อ 23 – 25 |
| 7. ลักษณะการบริหาร | คือ | ข้อคำถามข้อ 26 – 30 |
| 8. ความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน | คือ | ข้อคำถามข้อ 31 – 32 |
| 9. การมีส่วนร่วมพัฒนาสังคม | คือ | ข้อคำถามข้อ 33 – 34 |

เครื่องมือตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์การ

แบบสอบถามของเครื่องมือตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งสิ้น 20 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

- | | | |
|---------------------------------------|-----|---------------------|
| 1. ความผูกพันต่อองค์การด้านความคิด | คือ | ข้อคำถามข้อ 1 - 7 |
| 2. ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก | คือ | ข้อคำถามข้อ 8 - 13 |
| 3. ความผูกพันต่อองค์การด้านการแสดงออก | คือ | ข้อคำถามข้อ 14 - 20 |

ภาคผนวก ข.

คุณภาพของเครื่องมือ

ตาราง 14 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของเครื่องมือตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน

ข้อ	t	ข้อ	t
1	4.68	18	1.77
2	3.90	19	1.97
3	1.80	20	1.89
4	2.76	21	6.55
5	4.20	22	4.09
6	3.37	23	4.99
7	4.42	24	2.81
8	2.77	25	5.70
9	4.98	26	3.38
10	5.09	27	5.21
11	6.23	28	5.57
12	2.53	29	4.25
13	3.84	30	4.37
14	3.85	31	4.85
15	1.79	32	2.48
16	4.68	33	3.59
17	1.85	34	4.72

ตาราง 15 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของเครื่องมือตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร

ข้อ	t	ข้อ	t
1	4.01	11	4.03
2	3.70	12	5.97
3	2.66	13	5.08
4	6.48	14	3.08
5	1.86	15	4.03
6	3.03	16	2.33
7	5.72	17	4.03
8	2.66	18	3.38
9	6.82	19	2.23
10	3.60	20	5.79

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นางชฎาภา	ชื่อสกุล	(รั้วประเสริฐ) ประเสริฐทรง
เกิดวันที่			23 เดือน พฤศจิกายน พุทธศักราช 2508
สถานที่เกิด			อำเภอภาษีเจริญ จังหวัดกรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน			1169/8 ซอยพระราชราษฎร์ 39 ถนนกรุงเทพ-นนทบุรี แขวงบางซื่อ เขตบางซื่อ กรุงเทพฯ 10800
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน			อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน			สาขาวิชาสุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวช คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ วิทยาเขตยศเส 121 ถนนอนันตนาค เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพฯ 10100

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2528	เตรียมอุดมศึกษา (สายวิทย์ - คณิต) จาก โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม
พ.ศ. 2532	วท.บ. (พยาบาลและผดุงครรภ์ชั้น 1) จาก วิทยาลัยหัวเฉียว
พ.ศ. 2541	กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว) จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร
มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

บทคัดย่อ
ของ
ชฎาภา ประเสริฐทรง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว
มีนาคม 2541

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ จำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ จำนวน 436 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษา พบว่า

1. อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร เงินเดือน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ เพศ สถานที่ที่ทำงาน ระยะทางจากที่พักมายังสถานที่ทำงาน สถานภาพศิษย์เก่า และพันธะสัญญาใช้ทุน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน 9 ด้าน ได้แก่ ผลประโยชน์ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ความก้าวหน้า ความมั่นคง ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ลักษณะการบริหาร ความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน และการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ มีค่าเท่ากับ .6169

2.1 ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในทุกๆ ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ มีค่าเท่ากับ .6717 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ มีค่าสูงสุดซึ่งเท่ากับ .5761 โดยคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสามารถในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ได้ถูกต้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 คิดเป็นร้อยละ 45.1180

2.2 ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในบางด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ยกเว้นด้านความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ มีค่าเท่ากับ .5637 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ มีค่าสูงสุด ซึ่งเท่ากับ .4621 โดยคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสามารถในการอธิบาย ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ได้ถูกต้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 คิดเป็นร้อยละ 31.7757

3. ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน อายุ ระดับการศึกษา เพศ และระยะทางจากที่พักมายังสถานที่ทำงาน ตามลำดับ โดยสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ได้ร้อยละ 45.73 นอกจากนี้ผลการวิจัย พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน อายุ ระดับการศึกษา เพศ และระยะทางจากที่พักมายังสถานที่ทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ มีค่าเท่ากับ .6160 , .6448 , .6606 , .6703 และ .6762 ตามลำดับ

4. สมการที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้แก่

4.1 สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ในรูปของคะแนนดิบ คือ

$$\text{ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร} = 32.5272 + 0.3639 (\text{คุณภาพชีวิตการทำงาน}) + 0.0035 (\text{อายุ}) - 2.1276 (\text{ระดับการศึกษา}) - 2.7879 (\text{เพศ}) + 0.0476 (\text{ระยะทางจากที่พักมายังสถานที่ทำงาน})$$

4.2 สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\text{ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร} = 0.6173 (\text{คุณภาพชีวิตการทำงาน}) + 0.2484 (\text{อายุ}) - 0.1655 (\text{ระดับการศึกษา}) - 0.1165 (\text{เพศ}) + 0.0894 (\text{ระยะทางจากที่พักมายังสถานที่ทำงาน})$$

5. ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเจียวเฉลิมพระเกียรติ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน การมีส่วนร่วมพัฒนาสังคม ความมั่นคง สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ความก้าวหน้า และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ตามลำดับ โดยสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเจียวเฉลิมพระเกียรติ ได้ร้อยละ 43.74 นอกจากนี้ผลการวิจัย พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน การมีส่วนร่วมพัฒนาสังคม ความมั่นคง สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ความก้าวหน้า และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเจียวเฉลิมพระเกียรติ มีค่าเท่ากับ .5067 , .5718 , .6219 , .6426 , 6541 และ .6614 ตามลำดับ

6. สมการที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเจียวเฉลิมพระเกียรติ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อวิเคราะห์ตามตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่

6.1 สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเจียวเฉลิมพระเกียรติ เมื่อวิเคราะห์ตามตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานในรูปของคะแนนดิบ คือ

ความผูกพันต่อองค์กรบุคลากร = $29.7729 + 0.2362$ (การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน) + 1.7225 (การมีส่วนร่วมพัฒนาสังคม) + 1.3041 (ความมั่นคง) + 0.6341 (สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน) + 0.4819 (ความก้าวหน้า) + 0.4811 (ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน)

6.2 สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเจียวเฉลิมพระเกียรติ เมื่อวิเคราะห์ตามตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

ความผูกพันต่อองค์กรบุคลากร = 0.1165 (การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน) + 0.2789 (การมีส่วนร่วมพัฒนาสังคม) + 0.2181 (ความมั่นคง) + 0.1553 (สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน) + 0.1519 (ความก้าวหน้า) + 0.1064 (ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน)

VARIABLES RELATED TO ORGANIZATIONAL COMMITMENT
OF HUA CHIEW CHALEAMPRAKIET UNIVERSITY PERSONNEL

AN ABSTRACT
BY
CHADAPA PRASERTSONG

Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Master of Education degree in Guidance and Counseling Psychology
at Srinakharinwirot University

March 1998

The purpose of this study was to investigate variables related to organizational commitment of Hua Chiew Chaleamprakiet University personnel and to examine if the variables of personal data and quality of worklife have a significant impact upon their organizational commitment. The subjects were 436 personnel of Hua Chiew Chaleamprakiet University. The research instrument was the variables related to organizational commitment questionnaire. The data were analyzed by the multiple regression analysis.

The results of the study were as follows :

1. Statistically significant relationships were found between the organizational commitment of Hua Chiew Chaleamprakiet University personnel and the following personal data variables : age , marital status , work position , tenure ,and salary at .001 level , and also the variables of their educational levels at .01 level. No significant relationships were found between the personnel's organizational commitment and the following variables : gender , work place , the distance from the living place to the work place, alumni ,and the contract to the organization.

2. The relationships between the organizational commitment of Hua Chiew Chaleamprakiet University personnel and the quality of worklife variables : adequate and fair compensation , safe and healthy environment , development of human capacities , growth , security ,social integration , constitutionalism , the total life space and social relevance were .6169 and significant at .001 level.

- 2.1 The relationships between the organizational commitment of the faculty members of Hua Chiew Chaleamprakiet University and every variable of the quality of worklife were .6717 and significant at .001 level, with 45.1180% of the variability in organizational commitment predictable from the stated variables. Results revealed that the correlation coefficient between the faculty members' organizational commitment and the security variable were highest (.5761)

2.2 The relationships between the organizational commitment of the officers of Hua Chiew Chaleamprakiet University and some variables of the quality of worklife were .5637 and significant at .001 level, with 31.7757% of the variability in organizational commitment predictable from the stated variables. No significant relationships were found between the officers' organizational commitment and the variable of the total life space. Results revealed that the correlation coefficient between the officers' organizational commitment and the variable of development of human capacities were highest (.4621)

3. The following variables : the quality of worklife , age , educational level , gender, and the distance from the living place to the work place significantly predicted the organizational commitment of Hua Chiew Chaleamprakiet University personnel at .001 level , with 45.73% of the variability in organizational commitment predictable from the stated variables. The correlation coefficients between the personnel's organizational commitment and the following variables : age , education level , gender, and the distance from the living place to the work place were .6160 , .6448 , .6606 and .6762 respectively.

4. Results indicated that following equations proved to be statistically significant predictors of organizational commitment of Hua Chiew Chaleamprakiet University personnel at .001 level :

4.1 In term of raw scores

Organizational commitment of personnel = $32.527 + 0.364$ (quality of worklife) $+ 0.004$ (age) $- 2.128$ (educational level) $- 2.788$ (gender) $+ 0.048$ (the distance from the living place to the work place)

4.2 In term of standard scores

Organizational commitment of personnel = 0.617 (quality of worklife) $+ 0.248$ (age) $- 0.166$ (educational level) $- 0.117$ (gender) $+ 0.089$ (the distance from the living place to the work place)

5. The following quality of worklife variables : the development of human capacities , social relevance , security , safe and healthy environment , growth and social integration significantly predicted the organizational commitment of Hua Chiew Chaleamprakiet University personnel at .001 level , with 43.74% of the variability in organizational commitment predictable from the stated variables. The correlation coefficients between the personnel's organizational commitment and the following variables of the quality of worklife : the development of human capacities , social relevance , security , safe and healthy environment , growth and social integration were .5067 , .5718 , .6219 , .6426 , .6541 and .6614 respectively.

6. Results indicated that following equations proved to be statistically significant predictors of organizational commitment of Hua Chiew Chaleamprakiet University personnel at .001 level as allocated by the quality of worklife :

6.1 In term of raw scores

$$\begin{aligned} \text{Organizational commitment of personnel} &= 29.7729 + 0.2362 \\ &(\text{development of human capacities}) + 1.7225 (\text{social relevance}) + 1.3041 (\text{security}) \\ &+ 0.6341 (\text{safe and healthy environment}) + 0.4819 (\text{growth}) + 0.4811 (\text{social} \\ &\text{integration}) \end{aligned}$$

6.2 In term of standard score

$$\begin{aligned} \text{Organizational commitment of personnel} &= 0.1165 (\text{development of} \\ &\text{human capacities}) + 0.2789 (\text{social relevance}) + 0.2181 (\text{security}) + 0.1553 (\text{safe} \\ &\text{and healthy environment}) + 0.1519 (\text{growth}) + 0.1064 (\text{social integration}) \end{aligned}$$