

คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
มหาวิทยาลัย สายวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

QUALITY OF WORK LIFE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT  
OF ACADEMIC STAFF AT SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY

จิราภรณ์ สอนดี

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
มหาวิทยาลัย สายวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



จิราภรณ์ สอนดี

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



หัวข้อการค้นคว้าอิสระ      คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
มหาวิทยาลัย สายวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
Quality of Work Life and Organizational Commitment of  
Academic Staff at Srinakharinwirot University  
ชื่อ - นามสกุล                      นางสาวจิราภรณ์ สอนดี  
วิชาเอก                                  การจัดการทั่วไป  
อาจารย์ที่ปรึกษา                      ผู้ช่วยศาสตราจารย์อภิสิทธิ์ ตั้งเกียรติศิลป์, ปร.ด.  
ปีการศึกษา                              2564

---

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

  
..... ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อดิศักดิ์ จันทระภาเลิศ, D.B.A.)

  
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สรุวมงคล นิมจิตต์, ปร.ด.)

  
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อภิสิทธิ์ ตั้งเกียรติศิลป์, ปร.ด.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้  
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

  
..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นาถรพี ต้นไช, ปร.ด.)

วันที่ 6 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2564

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ชื่อ - นามสกุล	นางสาวจิราภรณ์ สอนดี
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์อภิสิทธิ์ ตั้งเกียรติศิลป์, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2564

### บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 6 เดือน สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จังหวัดนครนายก จำนวน 10 คน ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นทรัพยากรที่ถือได้ว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร การพัฒนาและส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรได้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและมีการสร้างขวัญและกำลังใจ และความรู้สึกรักในการทำงานให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย จะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์กร แนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถพิจารณาได้จากองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะปลอดภัย ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการทำงานร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ถ้าผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอาใจใส่และวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร จะส่งผลดีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานซึ่งเป็นแรงผลักดันให้พนักงานปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ของมหาวิทยาลัย

**คำสำคัญ:** คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร พนักงานมหาวิทยาลัย

<b>Independent Study Title</b>	Quality of Work Life and Organizational Commitment of Academic Staff at Srinakharinwirot University
<b>Name - Surname</b>	Miss Jiraporn Sondee
<b>Major Subject</b>	General Management
<b>Independent Study Advisor</b>	Assistant Professor Apisit Tungkiatsilp, Ph.D.
<b>Academic Year</b>	2021

## ABSTRACT

This independent study aimed to investigate the quality of work life and the organizational commitment of academic staff at Srinakharinwirot University based on a qualitative research methodology.

The sample group used in this study comprised 10 academic staff who had at least six months of work experience in Srinakharinwirot University at Nakhon Nayok province. The instrument used to collect data was an in-depth interview. The method used to analyze the data was content analysis.

The study results showed that university staff formed a resource that could be considered of great importance to the university. The development and promotion of academic staff in the university to improve quality of life at work, increase morale and love of working would affect the efficiency and effectiveness of the university. Guidelines for promoting the quality of life in the workplace could be considered from eight elements: adequate and fair compensation, safe and healthy working conditions, opportunity for growth and security, opportunity to use and develop human capacities, social integration in the work organization, constitution in the work organization, work and total life span, and social relevance of work life. Furthermore, it was found that if university administrators implement appropriate human resource management policies, one benefit will be academic staff's organizational commitment, which drives these employees to work for the university with their full knowledge and abilities and, in doing so, achieve the goals of the university.

**Keywords:** quality of work life, organizational commitment, academic staff

## กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ประสบความสำเร็จ และบรรลุวัตถุประสงค์ได้ด้วยดี เนื่องด้วยได้รับความอนุเคราะห์จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิศักดิ์ จันทระประภาเลิศ ประธานสอบการค้นคว้าอิสระ ผู้ช่วยศาสตราจารย์อภิสิทธิ์ ตั้งเกียรติศิลป์ อาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรมงคล นิมจิตต์กรรมการสอบค้นคว้าอิสระ ที่กรุณาให้คำปรึกษา และคำแนะนำ รวมถึงการช่วยเหลือต่าง ๆ อีกทั้งยังดูแลตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความห่วงใย ตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนสำเร็จเสร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา และขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ ท่านคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้ศึกษา รวมทั้งเจ้าหน้าที่ในโครงการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ที่ให้ความช่วยเหลือคำแนะนำที่ดี และอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานในครั้งนี้

ทั้งนี้ ขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ที่คอยให้การสนับสนุนทางการศึกษาและคอยเป็นกำลังใจเป็นอย่างดีเสมอมา ขอขอบคุณ เพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ คณะบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการทั่วไป 62 ที่คอยให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจที่ดีเสมอมา

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้งสายวิชาการและสายปฏิบัติการ ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ และสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ได้ข้อมูลที่จริงและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

ท้ายที่สุด ผู้ศึกษายินดีเป็นอย่างยิ่ง หากการค้นคว้าอิสระฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ผู้หนึ่งผู้ใดที่กำลังทำการค้นคว้าอิสระ หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้ศึกษาขออภัยไว้ ณ ที่นี้ด้วย

จิราภรณ์ สอนดี

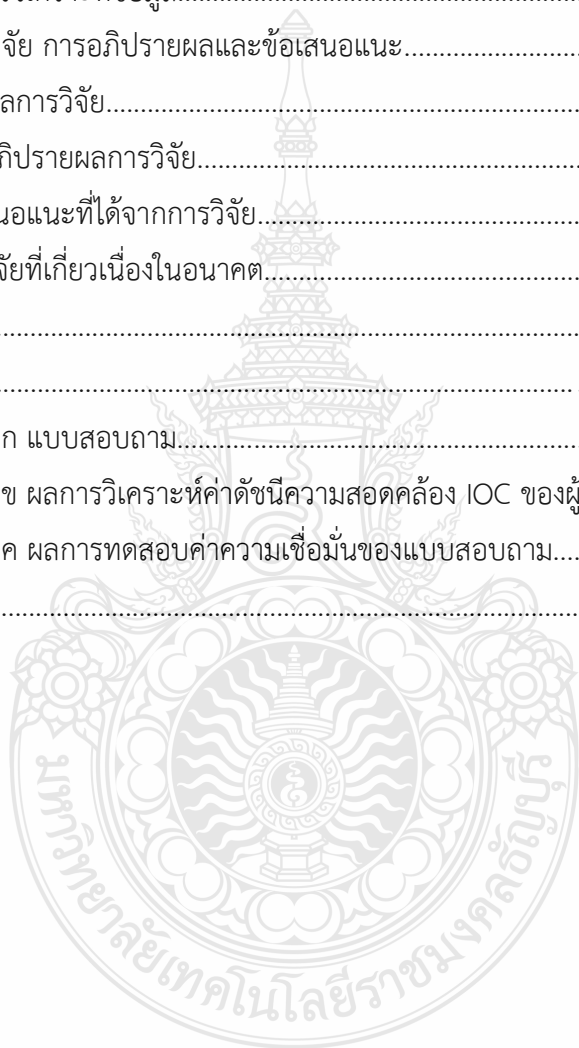


## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(10)
บทที่ 1 บทนำ.....	11
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	11
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	14
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	14
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	14
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย.....	15
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	18
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	18
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	20
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	20
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	30
2.3 ความรู้เกี่ยวกับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.....	35
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	39
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	46
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	46
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	47
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	50
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	50

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	80
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	81
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย.....	86
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	89
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต.....	91
บรรณานุกรม.....	92
ภาคผนวก.....	98
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	99
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ.....	108
ภาคผนวก ค ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	115
ประวัติผู้เขียน.....	119



## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 แสดงการเปรียบเทียบองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	28
ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย แยกตามสายปฏิบัติงาน.....	46
ตารางที่ 3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	49
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละ.....	52
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม.....	62
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ด้านสิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพ.....	63
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่.....	64
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ของคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวม.....	64
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ด้านความคงอยู่กับองค์การ... ..	65
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ด้านความรู้สึกร.....	66
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ด้านบรรทัดฐาน.....	67
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ของความผูกพันในองค์การ โดยภาพรวม.....	67
ตารางที่ 4.10 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านความผูกพันของพนักงานในด้านความคงอยู่องค์การ ด้านความรู้สึกรและด้านบรรทัดฐาน โดยจำแนกตามเพศ.....	68
ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านความผูกพันของพนักงานในด้านความคงอยู่องค์การ ด้านความรู้สึกรและด้านบรรทัดฐาน โดยจำแนกตามอายุ.....	70
ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านความผูกพันของพนักงาน ในด้านความคงอยู่องค์การ ด้านความรู้สึกรและด้านบรรทัดฐาน โดยจำแนกตามสถานภาพ.....	70
ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านความผูกพันของพนักงาน ในด้านความคงอยู่องค์การ ด้านความรู้สึกรและด้านบรรทัดฐาน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา.....	72
ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านความผูกพันของพนักงาน ในด้านความคงอยู่องค์การ ด้านความรู้สึกรและด้านบรรทัดฐาน โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	73
ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านความผูกพันของพนักงาน ในด้านความคงอยู่องค์การ ด้านความรู้สึกรและด้านบรรทัดฐาน โดยจำแนกตามประเภทบุคลากร.....	75

## สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.16	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านความผูกพันของพนักงาน ในด้านความคงอยู่ องค์การ ด้านความรู้สึกละแ่นด้านบรรทัดฐาน โดยจำแนกตามสายปฏิบัติงาน.....	76
ตารางที่ 4.17	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านความผูกพันของพนักงาน ในด้านความคงอยู่องค์การ และด้านบรรทัดฐาน โดยจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน.....	78
ตารางที่ 4.18	แสดงผลการสรุปการทดสอบสมมติฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ.....	79



## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	18
ภาพที่ 2.1 แสดงโครงสร้างการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.....	38
ภาพที่ 2.2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภามหาวิทยาลัยกับผู้บริหาร.....	38
ภาพที่ 2.3 แสดงความสัมพันธ์ภายนอก.....	39





# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันมนุษย์ทุกคนไม่ว่าจะเป็นชนชาติใดและไม่ว่าจะอยู่ที่ใดในโลก ย่อมต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและทำงานเพื่อหาเลี้ยงชีพในการดำรงชีวิตของตน การมุ่งหวังที่จะได้ประกอบอาชีพที่ตนพึงพอใจ ทำงานตรงตามความสามารถ ทำงานอย่างมีความสุข มีความปลอดภัยในการทำงาน และได้ค่าตอบแทนเพียงพอต่อการดำรงชีวิต ดังนั้นมีนักวิชาการ ผจญ เฉลิมสาร (ที่มา: <http://www.Thaimarketcenter.com/ecommerce/pawana/images/> เอ ก ส า ร / คุณภาพชีวิต) กล่าวว่าการทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตของมนุษย์และการทำงานคือการทำให้มีรายได้และเมื่อมีรายได้ก็สามารถนำไปซื้ออาหาร เครื่องใช้ตลอดจนปัจจัย 4 ที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต นอกจากนี้การทำงานยังเป็นตัวกำหนดฐานะและหน้าที่ทางสังคม ทำให้เกิดคุณค่าในชีวิตของคน ซึ่งในอดีตนายจ้างมองมนุษย์เป็นเพียงวัตถุดิบในการผลิตเท่านั้น ต่อมาผู้บริหารและคณะบุคคลากรภาครัฐหันมาใส่ใจต่อชีวิตการทำงานของพนักงานมากขึ้น จึงเป็นที่มาของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life)

โดยคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ที่มีคุณค่าทางสังคม ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่เข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานอยู่ในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความมั่นคงทั้งสภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณและสุขภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน,2547,น.18) และอีกทั้งการทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตของทุกคน เนื่องจากการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตและต้องปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมอื่น ๆ การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าของชีวิตคน เพราะเป็นโอกาสได้พบกับบุคคลอื่น ๆ และกับสถานที่ทำงาน ดังนั้นการทำงานจึงเป็นโอกาสในการแสดงออกถึงความรู้ ความคิดริเริ่มอันนำไปสู่ความพึงพอใจในชีวิต เมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานกับสิ่งที่ตนพอใจก็จะทำให้มีสภาพจิตและอารมณ์ที่ดีซึ่งส่งผลให้ทำงานดีไปด้วย ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องศึกษาหาแนวทางให้เกิดความสอดคล้องตรงกับความพึงพอใจระหว่างพนักงานและองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายสูงสุด (สุนทร นามโคตศรี,2553,น.1) นอกจากนี้คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันองค์กรปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศหันมาให้ความสนใจกันเรื่องการสร้างสภาพผูกพันในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์กรเอง เพราะมีความเชื่อว่า

การจะสร้างผลงานที่ดีมีคุณภาพให้กับองค์กร (สุพจน์ นาคสวัสดิ์, 2559: คำนำ) และทุกองค์การต่างต้องการได้บุคลากรที่มีความสามารถมีประสิทธิภาพ และทัศนคติที่ดีต่องาน เพื่อมีจะปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและทุ่มเทคุณภาพให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2551,น.108) มีการสรรหาคนที่เก่งเข้ามาร่วมงาน พยายามพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง หาวิธีสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร ซึ่งไม่ได้เกิดขึ้นทันทีแต่ต้องใช้ระยะเวลาในการสร้างจึงจะเกิดความผูกพันขึ้นมา

กล่าวได้ว่า “ความรัก ความผูกพัน” ของคนเราก็คือเป็นปัจจัยหลักที่นำไปสู่ความสำเร็จ บุคลากรที่มีความรักความผูกพันต่อองค์การที่ทำงานด้วย จะมีจิตใจที่มุ่งมั่นที่จะทำแต่เรื่องดี ๆ ให้กับองค์การของตนเอง (สุพจน์ นาคสวัสดิ์, 2559) กระบวนการค้นหาข้อมูลเพื่อนำมาจัดการสร้างและพัฒนาสวัสดิการบุคลากรภายในองค์กร โดยมีเป้าหมายเพื่อที่บุคลากรมีความพึงพอใจมีความสุขในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องจำเป็น เช่นมีการวางแรงจูงใจด้วยค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีอยู่ในระดับที่เหมาะสมต่อบุคลากรสามารถฝากอนาคตในงานอาชีพได้ เป็นต้น ถ้าองค์กรมีแนวทางการบริหารความผูกพันไม่เหมาะสมต่อองค์การจะทำให้สูญเสียบุคลากรที่มีความสามารถไป (รุ่งโรจน์ อรรถนิพนธ์, 2554 น. 22-149)

บุคลากรทุกคนต้องการพัฒนาตนเองเพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2551,น.108) บุคลากรทุกคนต้องการมีคุณภาพชีวิตที่ดี (Quality of life) องค์ประกอบคุณภาพชีวิตที่ดีนั้นประกอบไปด้วย ด้านเศรษฐกิจ ด้านครอบครัว ด้านการทำงาน ด้านสังคมและการมีส่วนร่วมด้านสุขภาพและการดูแลสุขภาพ และด้านการพัฒนาตนเอง (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต: และ คณะ, 2556,น. 21 อ้างถึงใน European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2004) จึงเป็นประเด็นสำคัญที่องค์การควรจัดระบบการดูแลสุขภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร หากหวังว่าจะให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร เซอร์จี และคณะ (Sirgy and et al, 2001); (นิติพล ภูตะโชติ, 2559); (สมยศ ชินโคตร, 2557) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่ามีองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะปลอดภัย 3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 4) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 5) การทำงานร่วมกัน และมีมนุษยสัมพันธ์ 6) ประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานยังส่งผลต่อการทำงานมาก กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ต่องานและต่อองค์การ นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพต่อองค์การและยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ (ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542,น.18) โดยคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ที่มีศักดิ์ศรี ความรู้สึกนึกคิด ความพึงพอใจ



ความเป็นส่วนตัว มีความต้องการทางสังคม ความต้องการการยอมรับ และมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ดังนั้นองค์การสรรหาคนดี มีความรู้ ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน และดึงดูดให้บุคคลเหล่านั้นอยู่ ปฏิบัติงานกับองค์การได้นั้นจะทำให้เจริญก้าวหน้าและสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นองค์กรชั้นนำแห่งการเรียนรู้และวิจัย บนฐานการศึกษา คุณธรรม และการรับใช้สังคม มุ่งสร้างสรรค์นวัตกรรมสู่สากล ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของทางมหาวิทยาลัยได้ดำเนินการตามพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2559 โดยระบุหน้าที่และนโยบายการทำงาน ดังนี้ มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันทางวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ที่มีวัตถุประสงค์ในการสร้างองค์ความรู้ สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ และสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดปัญญา เพื่อพัฒนาสังคมให้อยู่ร่วมกันอย่างสันติและดุลยภาพ มีพันธกิจต่อสังคมในการจัดการศึกษา ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการ และทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม รวมถึงการสืบสาน และเสริมสร้างภูมิปัญญาให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ด้วยวิทยาการความรู้ด้านสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ วิทยาศาสตร์สุขภาพ และวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี โดยคำนึงถึง ความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษา ความมีเสรีภาพทางวิชาการและความเป็นเลิศทางวิชาการควบคู่ไปกับคุณธรรมและจริยธรรม การเป็นชุมชนทางวิชาการและการใช้องค์ความรู้เพื่อชี้นำสังคม การมีส่วนร่วมและมีความรับผิดชอบต่อรัฐและสังคม ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ความโปร่งใส ความถูกต้อง ความยุติธรรม ความน่าเชื่อถือ และตรวจสอบได้ และการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และที่ผ่านมามหาวิทยาลัยประสบปัญหาในเรื่องของการโอนย้ายภายในมหาวิทยาลัยและการลาออกของพนักงานผู้ปฏิบัติงาน และประสบปัญหาในเรื่องการเรียนรู้การทำงานใหม่ของพนักงาน ทำให้การทำงานเป็นไปอย่างล่าช้า ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของงานและเพิ่มปริมาณงานให้กับบุคลากรที่ทำงานอยู่เดิม

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำงานศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานและได้รับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่ดีแล้วนั้น สามารถทำให้พนักงานทำงานด้วยทัศนคติที่ดีต่อองค์การ แล้วแสดงออกทางความผูกพันต่อองค์การ และเมื่อมีความผูกพันแล้วนั้นสามารถกล่าวได้ว่าพนักงานจะเป็นผู้นำการขับเคลื่อนองค์การไปสู่เป้าหมายความสำเร็จ วิสัยทัศน์ และพันธกิจที่มหาวิทยาลัยตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” และนำผลลัพธ์ที่ได้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าให้กับองค์การ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาคุนภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่รับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และความผูกพันในองค์การ ของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

1.2.2 เพื่อศึกษาคุนภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

## 1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 คุนภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

1.3.2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

## 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง คุนภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้แบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล เหตุการณ์ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และเหตุผลด้านความผูกพันต่อองค์การ มีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.4.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวนทั้งหมด 5,770 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างชั่วคราว (ข้อมูล ส่วนทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ณ วันที่ 4 สิงหาคม 2563) โดยหาขนาดกลุ่มตัวอย่างหลักการของ Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 375 คน

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.4.2.1 ตัวแปรต้น ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1) คุนภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีของ (Walton, 1973 อ้างถึงใน ทศนีย์ ชาติไทย, 2559)

(1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

(2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย

- (3) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
- (4) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล
- (5) ด้านการทำงานร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์
- (6) ด้านประชาธิปไตยในองค์การ
- (7) ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว
- (8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

#### 1.4.2.2 ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

1) ความผูกพันในองค์การ ผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีของ อัลเลน และ เมเยอร์ (Allen and Myer, 1990 อ้างถึงใน พนิดา บุญธรรม, 2559) ผู้วิจัยได้นำแนวคิดมาทำการสังเคราะห์โดยศึกษา

- (1) ด้านการคงอยู่กับองค์การ
- (2) ด้านความรู้สึกรัก
- (3) ด้านบรรทัดฐาน

#### 1.4.3 ขอบเขตด้านเวลา

ช่วงระยะเวลาในการวิจัยนี้ จำนวน 3 เดือน ตั้งแต่เดือน พฤศจิกายน 2563 ถึงเดือน มกราคม 2564

## 1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

1.5.1 บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

1.5.2 คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ตามแนวคิดทฤษฎีของวอลตัน Walton, 1973 อ้างถึงใน ทศนีย์ชาติไทย, 2559) หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์การทั้งในคุณลักษณะของงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยวัดจากองค์ประกอบในการชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน

1.5.2.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น ซึ่งเหมาะสมกับปริมาณงาน ความรับผิดชอบ จะต้องเพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมปัจจุบันและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกันรวมถึงพึงพอใจต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ เช่น ค่าครองชีพ ค่ารักษาพยาบาล และได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี

1.5.2.2 สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรต่อสถานที่ทำงานที่สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มีอากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีกลิ่น ไม่มีเสียงรบกวนขณะปฏิบัติงาน มีเครื่องใช้สำนักงาน อุปกรณ์และวัสดุใช้ในงานต่าง ๆ ที่เพียงพอ อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานและทันสมัย มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพ เช่น เล่นกีฬา ออกกำลังกาย มีการตรวจสุขภาพบุคลากรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง รวมถึงระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของพนักงาน

1.5.2.3 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรต่อการได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่การงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และงานที่รับผิดชอบอยู่เป็นงานที่มีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถ พร้อมทั้งมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งการมีหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมและมีความเสมอภาค

1.5.2.4 การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรต่อการได้รับการส่งเสริมการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยการให้ไปศึกษางานหรือเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ รวมถึงหน่วยงานมีแหล่งความรู้ข้อมูลข่าวสารที่สามารถค้นหาได้อย่างสะดวก เมื่อมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานสามารถขอคำแนะนำปรึกษาได้จากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา และการที่ผู้บังคับบัญชาเปิด โอกาสให้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่

1.5.2.5 การทำงานร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรต่อการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน บุคลากรทุกฝ่ายมีความสัมพันธ์กันอย่างดี มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นการทำงานร่วมกัน มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์และทำงานร่วมกันในโอกาสต่าง ๆ และการได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี

1.5.2.6 ประชาธิปไตยในองค์การ หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชาที่ไม่ก้าวท้าวเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการทำงาน โดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ ได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเช่นเดียวกับผู้ร่วมงานทุกคน และเคารพต่อสิทธิและหน้าที่ของผู้ร่วมงานทุกคน

1.5.2.7 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรต่อระยะเวลาในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน สามารถมีช่วงเวลาสำหรับการพักผ่อนหย่อนใจ ทำกิจกรรมกับครอบครัวหรือทำกิจกรรมที่ต้องการได้ โดยมีการทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต และการมีเวลาที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานได้

1.5.2.8 ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากร ต่อความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่ เกี่ยวข้องในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ รวมถึงการ รณรงค้ให้บุคลากรตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การประหยัดพลังงาน หรือด้านอื่น ๆ การให้ความเสมอภาคแก่ผู้มารับบริการทุกคน และภาพลักษณ์ของหน่วยงานเป็นที่ยอมรับสำหรับ บุคคลภายนอก

1.5.3 ความผูกพันในองค์กร (Organization Commitment) หมายถึง ทศนคติเชิงบวกที่มี ต่อองค์กร เต็มใจที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและทำงานอย่างเต็มที่ เป็นสิ่งที่เหนียวรั้งให้ยังอยากรอยู่ ในองค์กรนี้ต่อไปด้วยความจงรักภักดี และยังคงอยู่กับองค์กร (Allen & Myer, 1990, p.18)

1.5.3.1 ด้านจิตใจ หมายถึง ความรู้สึกยึดมั่นกับองค์กร โดยรู้สึกเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกันและปรารถนาที่จะร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Allen & Myer, 1990, p.18)

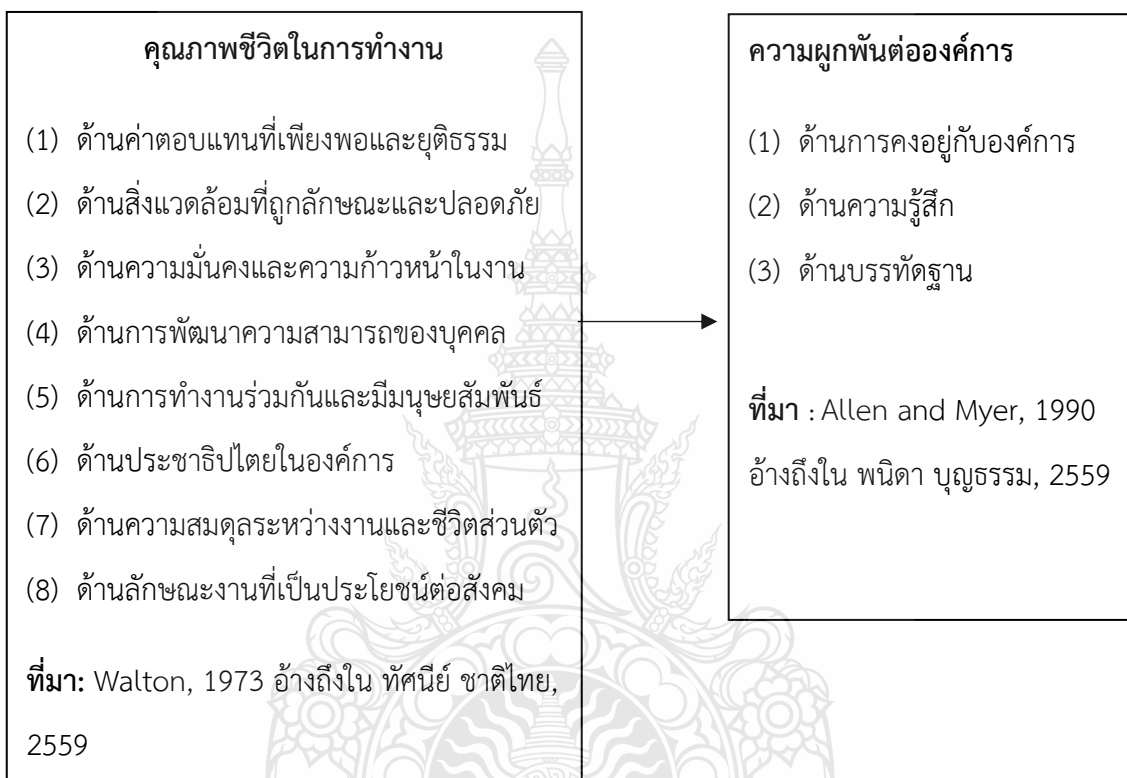
1.5.3.2 ด้านการคงอยู่ หมายถึง ความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งเกิดจาก การประเมินและเปรียบเทียบผลประโยชน์ที่ได้รับจากการคงสภาพไว้และผลประโยชน์ที่จะต้องสูญเสีย หากลาออกไป (Allen & Myer, 1990, p.18)

1.5.3.3 ด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความรู้สึกว่าการคงอยู่เพื่อเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นสิ่งที่เหมาะสมและควรทำ ซึ่งเกิดจากค่านิยมส่วนบุคคล (Allen & Myer, 1990, p.18)



## 1.6 กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากแนวคิดและทฤษฎีทั้งในประเทศต่างประเทศ จะเห็นได้ว่า นักวิชาการและบุคคลทั้งในที่สนใจทำการศึกษาในเรื่องดังกล่าวได้นำ เสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การในลักษณะที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกตัวแปรที่นำมาศึกษาได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลสัมฤทธิ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ผู้บริหารสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประกอบการตัดสินใจ ในการกำหนดนโยบาย และยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงาน รวมทั้งใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการวางแผนการบริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ การฝึกอบรม การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน การปรับปรุงและส่งเสริม ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งจะเป็นการเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร และเกิดประสิทธิผลต่อองค์การ

1.7.2 ผู้บริหารสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนางานทางด้านการบริหารงานบุคคลภายในองค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย

1.7.3 เพื่อให้ทราบถึงสาเหตุและแนวทางในการตัดสินใจของผู้บริหาร และนำผลการศึกษาวិจัยไปใช้ในการหาแนวทางในการตัดสินใจที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

1.7.4 เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่มีความน่าสนใจและมีความเกี่ยวข้องในครั้งนี ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวความคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงาน สามารถสรุปเป็นหัวข้อ ได้ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
- 2.3 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

##### 2.1.1 ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ปรากฏเป็นครั้งแรกในสหรัฐอเมริกา ในช่วงปลายทศวรรษที่ 1960 เนื่องจากมีการตื่นตัวด้านคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน และคุณภาพของสถานประกอบการ หลังจากนั้น ได้มีการศึกษาค้นคว้าเรื่องดังกล่าวทั่ววงการอุตสาหกรรมในยุโรป (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2557, น.17) ด้วยคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิดและแพร่หลายอย่างรวดเร็ว ในประเทศอุตสาหกรรมและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความเป็นอยู่ของผู้ปฏิบัติงาน

Hackman and Suttle (1977 อ้างถึงใน นราทิพย์ ผินประดับ, 2562) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า เป็นสิ่งที่ตอบสนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ได้แก่ ระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารงาน หรือแม้แต่เจ้าของบริษัทและหน่วยงานการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี นอกจากมีส่วนทำให้บุคลากรมีความพอใจแล้วยังส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองเรื่องด้านอื่น ๆ เช่น สภาพสังคม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่าง ๆ ที่สำคัญ ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นจะนำไปสู่ความพึงพอใจต่อการทำงานและยังช่วยให้อัตราการขาดงานการลาออกลดน้อยลง

Cascigo (1995 อ้างถึงในวิศรุต เปี่ยมศิริ, 2557) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า ควรมีสภาพแวดล้อมที่ดีภายในหน่วยงานและมีการทำงานต่าง ๆ ภายในองค์กรได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การทำงานอย่างประชาธิปไตย การทำงานที่พนักงานได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน โดยผ่านประสบการณ์ในการทำงานจนทำให้เกิดความพึงพอใจ



พิมลพรรณ แซ่เหลี่ยว และคณะ (2559) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่ามีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึงพอใจต่อการทำงาน มีความสุขต่องานที่ทำ มีความรู้สึกที่ดีต่องาน มีอิสระในด้านความคิด และได้รับการตอบสนองไม่ว่าจะด้านร่างกายหรือจิตใจ ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับในเศรษฐกิจปัจจุบันและได้รับอย่างยุติธรรม และเป็นที่ยอมรับต่อเพื่อนร่วมงาน

เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า ความรู้สึกดีต่อบุคลากรมีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคลากรได้รับและตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรในด้านต่าง ๆ ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงินก็ตาม ๆ ในองค์กร และการที่ผู้บังคับบัญชามีความเสมอภาครับฟังความเห็นของทุก ๆ ฝ่าย โดยสิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความพึงพอใจต่อบุคลากรเป็นการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานสร้างความสุขให้กับบุคลากร

ศศิگانต์ โกมินทร์ (2555) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า พนักงานจะมีความรู้สึกพอใจในการทำงานในองค์กรได้นั้น จะวัดจากการชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย มีความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพการงาน มีความยุติธรรม มีความสมดุลและความสุขในการทำงาน

เกส (Guest, 1992, p. 76, อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2551, น. 20-21) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า ปฏิกริยาของปัจเจกบุคคลต่อการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับปัจเจกบุคคล ที่มาจากประสบการณ์ในการทำงาน นั่นคือ คุณภาพชีวิตการทำงานอาจหมายถึง ความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวข้องกับทุกมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกต่อผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวกับองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล

สรเสรีญ เตชะบุรพา (2554:13) ให้ความหมายว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง บรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพจิตที่ดี ที่พนักงานได้รับมาจากประสบการณ์ในการทำงานซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานและองค์กร

Walton (1973, p.12) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคุณลักษณะที่จะส่งผลให้การดำเนินชีวิตที่ดีของบุคคลตามการยอมรับของสังคม ซึ่งต้องประกอบไปด้วยค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สำหรับการดำรงชีวิตอยู่ สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสและพัฒนาความสามารถของบุคคล โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การบูรณาการทางสังคมในหน่วยงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานในหน่วยงานการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม พร้อมความรับผิดชอบของชีวิตการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

Bluestone (1977, p.44) ให้แนวคิดว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศให้ผู้ใช้งานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น จากการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ส่งผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา รวมถึงการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กร ทั้งนี้ เพราะเป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้สมาชิกขององค์กรในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานในองค์กร ก่อให้เกิดสมาชิกหรือกำลังแรงงานที่ได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น จนเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านทัศนคติ พฤติกรรมภายในองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานน้อยลงคุณภาพของงานเพิ่มขึ้น การกวดขันเกี่ยวกับวินัยอ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้นและ Merton (1977, p. 55) มีความเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ คำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมทุก ๆ เรื่องที่เกี่ยวกับจริยธรรมการทำงานและสภาพการทำงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อประสิทธิภาพของผลผลิตและการได้รับกายยอมรับอย่างกว้างขวางว่ามีส่วนต่อความมั่นคงและเสถียรภาพของสังคม

ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse and Comings, อ้างถึงในพงศธร รอดถาวร, 2553,น.12) นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า เป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กรหรืออีกอย่างคือ คุณภาพชีวิตงาน คือ ประสิทธิผลขององค์กร อันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ

วรวรรณ บุญล้อม (2551,น. 17) นิยามของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่น่าสนใจไว้ได้แก่ 1) เป็นการสร้างบรรยากาศที่บุคลากรพึงพอใจดีขึ้นในการทำงาน โดยการเข้าร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นขององค์กร มีผลต่อชีวิตการทำงาน หมายถึงถึงการปรับปรุง การบริหารที่เกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กร ทั้งนี้เพื่อเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้นำเอาความรู้ สติปัญญาความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานย่อมทำให้บุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานได้รับความพึงพอใจมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรมากขึ้น 2) คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความหมายทั้งกว้างและแคบ อาจหมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษย์

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2557,น.18) นิยาม คุณภาพชีวิตการทำงานว่ามาจากทัศนคติ ความรู้สึกพนักงานด้วยประสบการณ์ ทำให้การทำงานมีความสุข สุขภาพจิตสมบูรณ์ สามารถตอบสนองความต้องการ ความคาดหวัง ผลที่ได้ขององค์กร พนักงานหลายรูปแบบ ถ้าองค์กรใด

ทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ย่อมทำให้ประสิทธิภาพงานของบุคลากรและขององค์กรเพิ่มขึ้นได้

นริศรา วิสุทธิ์ศักดิ์ดา (2553, น. 18) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า ความต้องการทางวัตถุและจิตใจ ตามแนวคิดของ ริชาร์ด วอลตัน (Walton, 1974, pp. 12-16) ประกอบด้วย

- 1) การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม
- 2) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- 4) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล
- 5) การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน
- 6) ประชาธิปไตยในองค์กร
- 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
- 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปคำจำกัดความของคุณภาพชีวิตการทำงาน แนวคิดของ ริชาร์ด วอลตัน ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ระดับความรู้สึกของบุคลากรเกี่ยวกับการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง พร้อมทั้งการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ การมีประชาธิปไตยในองค์กร สร้างความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

#### 2.1.2 แนวคิดของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต ในพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานแบ่งออกได้หลากหลายทฤษฎี และที่มีความแตกต่างกัน โดยส่วนมากจะมุ่งเน้นศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรในรูปแบบด้านใดด้านหนึ่งเป็นหลัก (Walton, 1973 อ้างถึงใน รัตนาภรณ์ บุญมี, 2558) เป็นบุคคลหนึ่งที่ทำการศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (humanistic) ได้ศึกษาสภาพแวดล้อมบุคคล สังคมที่ทำให้ประสบความสำเร็จด้านการทำงาน โดยที่ Walton ได้ชี้แจงถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบขึ้นเป็นหนังสือ Criteria for Quality of Working life โดยแบ่งออก เป็น 8 ด้าน คือ

1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง การได้รับค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินเดือน และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่เพียงพอในการดำรงชีวิตและได้รับอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับ ตำแหน่งอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานที่คล้าย ๆ กัน

2) สิ่งแวดล้อมถูกลักษณะและปลอดภัย หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพ และทางจิตใจ เป็น สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงต่อภัยอันตรายจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ ผู้ปฏิบัติงานมีรู้สึกถึงความสะดวกสบาย โดยมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมเพื่อที่จะส่งเสริม สุขภาพและครอบคลุมไปถึงการควบคุมเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตาผู้ปฏิบัติงาน

3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมี ผลต่อการคงไว้และขยายความสามารถ การมีโอกาส ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น มีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัว

4) การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการ พัฒนาทักษะ เช่น การศึกษาดูงาน การฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาต่อ การได้เรียนรู้เทคนิคใหม่ ๆ ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่า ตนเองมีคุณค่าและความรู้สึกท้าทายในการทำงาน

5) การทำงานร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง พนักงานมีความรู้สึกว่ามีคุณค่า ต่อหน่วยงาน เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้ สมาชิกให้การ ยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี

6) ประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึง การทำงานที่มีกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงาน ซึ่งจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิและหน้าที่ส่วนบุคคล มีความเสมอภาคในเรื่องต่าง ๆ ของงานตาม ความเหมาะสม เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้เกียรติและเคารพในสิทธิและหน้าที่ส่วนบุคคลที่ไม่ เกี่ยวข้องกับการทำงาน

7) ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอก องค์กรอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มี เวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปใน ลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม การให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม จะ ก่อให้เกิดความรู้สึกที่มีคุณค่า เห็นความสำคัญของงานและอาชีพ

เฮาส์ และ คัมมิง (House & Cumming, 1985c, p. 235-238, อ้างถึงใน วรเทพ เวียงแก, 2558, น.19) ได้กำหนดองค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตของการทำงานประกอบด้วย คุณสมบัตินี้ 8 ด้าน คือ

1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม หมายถึง ค่าจ้างที่รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน

2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดี และควรที่จะกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งจะรวมถึงการควบคุมของตนเอง และความรู้สึกทำทหายอันเกิดจากการทำงานของตน

3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง ผู้บริหารควรจะให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะความรู้ของตน อันจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วม ความรู้สึกในคุณค่าของตนเอง และความรู้สึกทำทหายอันเกิดจากการทำงานของตน

4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง ควรจะให้ความสำคัญดังต่อไปนี้

1) งานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงานอันจะมีผลต่อการดำรงไว้และการขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

2) ความรู้และทักษะใหม่ ๆ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้

3) การให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานในการพัฒนาทักษะความสามารถในแขนงของตน

5) บุรณาการทางสังคม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าคุณค่าและความสำคัญและเห็นว่าตนเองมีคุณค่า อันจะมีผลทำให้บุคคลนั้นมีความเป็นอิสระในความรู้สึกว่าชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญต่อตน กล้าเปิดเผยตนเองกับผู้อื่น มีความรู้สึกว่ามีโอกาสในการแข่งขันในองค์การ และมีความรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีแนวทางอย่างไร และผู้ปฏิบัติงานจะปกป้องแนวทางของตนอย่างไร คำตอบของคำถามนี้จะแตกต่างกันไปทั้งนี้อาจขึ้นอยู่กับลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์การนั้น ๆ ว่าให้ความเคารพต่อปัจเจกบุคคลมากน้อยเท่าใด ทนทานต่อความแตกต่างได้มากเพียงใด และยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรมมากน้อยเพียงใด

7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง งานของบุคคลหนึ่งควรจะได้มีความสมดุลกับบทบาทของชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลาความต้องการทาง

ด้านอาชีพ การเดินทางซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาของครอบครัว ตลอดจนทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8) การปฏิบัติงานในสังคม หมายถึง กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่รับผิดชอบต่อสังคมจะเป็นการทำให้เกิดคุณค่าความสำคัญของงาน และอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าจะ องค์กรของตนได้มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมในด้านเกี่ยวกับผลผลิต (สินค้า) การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมือง และอื่น ๆ

Skrovan (1983 อ้างถึงใน ธรรมชนก ประคองแก้ว, 2548) กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีส่วนประกอบ 3 ด้าน คือ

1) การพัฒนาในด้านการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นและมีการพัฒนาในด้านคุณภาพชีวิตของบุคลากรด้วย โดยจะสอดคล้องกับหลักการของสิทธิมนุษยชนพร้อมทั้งแนวคิดประชาธิปไตยที่ต้องมีความเคารพในศักดิ์ศรีของแต่ละบุคคล

2) การเคารพสิทธิส่วนบุคคลและยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ การตอบสนองความพึงพอใจ และการได้รับการยกย่องในความสามารถ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความเคารพในสิทธิส่วนตัวของกันและกัน

3) การใช้ชีวิตประจำวัน การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งต้องใช้เวลาอย่างน้อย 8 ชั่วโมงในการปฏิบัติงานของแต่ละวันนั้น ย่อมมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในที่ทำงาน และมีการปรับปรุงการปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้นของบุคลากรนั้นจะไม่มีเกิดขึ้นได้เลยเพราะถ้าหากว่าองค์กรใดนั้นไม่มีกฎระเบียบหรือวิธีการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรที่จะสามารถบรรลุเป้าหมายได้

Cascio (2003 อ้างถึงใน ทรงศักดิ์ ทองพันธ์, 2555) กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีส่วนประกอบ 9 ด้าน คือ

1) ความมั่นคงในงาน หมายถึง พนักงานต้องมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้ตลอดจนกว่าจะถึงการเกษียณอายุ โดยที่จะต้องไม่มีการเลิกจ้างพนักงาน และพนักงานยังต้องปฏิบัติงานได้ตามปกติทั่วไป รวมทั้งมีโครงการเกษียณอายุให้กับพนักงาน

2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย หมายถึง ต้องมีระบบการทำงานที่มีการจัดการในส่วนของความปลอดภัยให้กับพนักงานในรูปแบบของคณะกรรมการเพื่อความปลอดภัยและต้องมีในเรื่องของโปรแกรมที่คอยดูแลในเรื่องของความปลอดภัยของพนักงานโดยเฉพาะ

3) ผลตอบแทนที่ยุติธรรม หมายถึง ผลตอบแทนที่พนักงานได้รับนั้นต้องเป็นผลตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ ได้ โดยที่มีการประกอบธุรกิจลักษณะอย่างเดียวกันได้

4) ความภาคภูมิใจ หมายถึง พนักงานมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่มีส่วนร่วมในการดูแลประชาชน และมีการรักษาสภาพแวดล้อมพร้อมกันให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ

5) การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นของบุคลากร หมายถึง พนักงานจะต้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่เป็นทีม และต้องมีการจัดประชุมสัมมนาเพื่อให้มีความร่วมมือในการพัฒนาศักยภาพทีมงาน

6) การพัฒนาเส้นทางอาชีพ หมายถึง การที่พนักงานได้มีโอกาสในการพัฒนาตัวเอง โดยผ่านการประชุม อบรม ให้ความรู้ ซึ่งจะทำให้มีผลต่อการปฏิบัติ โดยทางองค์กรจะมีการประเมินผลการทำงาน เพื่อที่จะได้มีการปรับเลื่อนตำแหน่งจึงทำให้บุคลากรมีความขยันและสนใจที่อยากจะฝึกทำงานเพื่อพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลา

7) การแก้ปัญหาความขัดแย้ง หมายถึง การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและถูกต้อง อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งได้เปิดโอกาสให้มีการรับเรื่องร้องเรียนได้ตลอดเวลา

8) การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรและองค์กร หมายถึง การติดต่อสื่อสารที่ได้รับข่าวสารที่มีความชัดเจนและถูกต้อง เพื่อให้บุคลากรได้เกิดความเข้าใจในเนื้อหาที่ตรงกัน โดยการสื่อสารนั้นไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารในส่วนของบุคคล กลุ่มหรือทั้งองค์กรก็ตาม เป็นต้น

9) ความมีสุขภาพที่ดี หมายถึง ทางองค์กรต้องมีศูนย์พยาบาลเพื่อรองรับในการรักษาคนป่วยของศูนย์ทันตกรรม รวมไปถึงโปรแกรมการดูแลสุขภาพหรือแม้กระทั่งโปรแกรมที่คอยให้คำปรึกษาเพื่อให้พนักงานนั้นได้มีสุขภาพที่ดีทั้งกายและใจที่ดีขึ้นด้วย

จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านสรุปได้ดังแสดงในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 แสดงการเปรียบเทียบองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

องค์ประกอบ	นักวิจัย และนักวิชาการ				
	Walton( 1973 อ้างถึงใน รัตนารักษ์ บุญมี, 2558)	House & Cumming (1985 อ้างถึงใน วรเทพ เรียงแก, 2558)	Skrovan (1983 อ้างถึงใน ธรรมนก ประคองแก้ว, 2548)	Cascio (2003 อ้างถึงใน ทรงศักดิ์ ทองพันธ์, 2555)	
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	✓	✓			✓
2. สิ่งแวดล้อมถูกลักษณะและปลอดภัย	✓	✓			✓
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	✓	✓			✓
4. การพัฒนาความสามารถของบุคคล	✓	✓	✓		✓
5. การทำงานร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์	✓	✓			
6. ประชาธิปไตยในองค์การ	✓	✓	✓		✓
7. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	✓	✓	✓		
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	✓	✓			

จากตารางที่ 2.1 จากการทบทวนวรรณกรรมของนักวิชาการข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยผู้วิจัยได้ใช้ตัวแปรต้นของคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวความคิดของ วอลตัน (Walton, 1973) 8 ด้าน คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการทำงานร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมาใช้ใน เนื่องจากเป็นแนวความคิดที่นิยมและครอบคลุมองค์ประกอบหลักของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

จากการศึกษาความหมายเรื่อง ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ผู้วิจัยสรุปได้ว่าการได้รับค่าจ้าง ค่าเงินเดือน ที่ได้รับอย่างเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบันและยังมีความยุติธรรมตามมาตรฐานของสังคมเมื่อเทียบกับค่าตอบแทนของหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันมี



ความเหมาะสมกับจำนวนงานที่ทำ มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและมีผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับอย่างเพียงพอ เช่น สวัสดิการต่าง ๆ ที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

## 2. สิ่งแวดล้อมถูกลักษณะและปลอดภัย

จากการศึกษาความหมายเรื่อง สิ่งแวดล้อมถูกลักษณะและปลอดภัย ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สิ่งแวดล้อมถูกลักษณะและปลอดภัย หมายถึง สิ่งแวดล้อมที่มีลักษณะเหมาะสมกับการทำงานและไม่เสี่ยงต่ออันตราย มีระบบป้องกันและรักษาความปลอดภัยที่ดี สถานที่ทำงานมีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานต่าง ๆ ที่พร้อมและปลอดภัย มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ที่จอดรถ ห้องน้ำ และสถานที่ทำงานมีการส่งเสริมบรรยากาศที่ดี มีอากาศถ่ายเท มีแสงสว่างที่เพียงพอ ไม่มีกลิ่น หรือเสียงรบกวนเวลาปฏิบัติงาน โดยจะช่วยให้บุคลากรรู้สึกถึงความสะดวกสบายและปลอดภัย

## 3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

จากการศึกษาความหมายเรื่อง ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานการมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้ตลอดจนกว่าจะถึงการเกษียณอายุ โดยที่จะไม่ต้องมีการเลิกจ้างพนักงาน และพนักงานยังต้องปฏิบัติงานได้ตามปกติทั่วไป รวมทั้งมีโครงการเกษียณอายุ การที่พนักงานได้มีโอกาสจะก้าวหน้าในงานของตนเองพร้อมทั้งมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่มีความมั่นคง

## 4. การพัฒนาความสามารถของบุคคล

จากการศึกษาความหมายเรื่อง การพัฒนาความสามารถของบุคคล ผู้วิจัยสรุปได้ว่าการพัฒนาทั้งในด้านวิธีการหรือการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ที่จะทำให้ชีวิตในการทำงานดีขึ้น เช่น การเปิดโอกาสให้เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อทำให้บุคลากรมีความขยันและสนใจที่อยากจะฝึกฝนทำงานเพื่อพัฒนาตัวเองอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อทำให้บุคลากรมีความขยันและสนใจที่จะฝึกฝนทำงานเพื่อพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลา และมีการมอบหมายงานที่ทำเพื่อช่วยให้เกิดการเรียนรู้อยู่เสมอ รวมถึงการให้โอกาสได้ทำงานที่มีความสำคัญและท้าทาย

## 5. การทำงานร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์

จากการศึกษาความหมายเรื่อง การทำงานร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า บุคลากรสามารถทำงานเป็นทีมงานเดียวกันกับเพื่อนร่วมงาน ได้รับการยอมรับ การสนับสนุนและให้ความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคีกันโดยไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกบุคลากรให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว สามารถประสานงานกับผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคน

## 6. ประชาธิปไตยในองค์กร

จากการศึกษาความหมายเรื่อง ประชาธิปไตยในองค์การ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า บุคลากรต้องการให้องค์การปฏิบัติกับบุคลากรแบบเสมอภาคและเป็นธรรม มีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีความโปร่งใส และมีหน้าที่การทำงานที่รับผิดชอบตรงตามมาตรฐานกำหนดอย่างเหมาะสม รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของเสียงส่วนมากอยู่เสมอและส่งเสริมให้บุคลากรมีความเคารพในสิทธิส่วนตัวของกันและกัน

#### 7. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

จากการศึกษาความหมายเรื่อง ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ผู้วิจัยสรุปได้ว่าภาวะที่มีความสมดุลและเหมาะสม องค์การควรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ชีวิตส่วนตัวและเวลาทำงานเสรีอย่างสมดุลหรือมีเวลาพักผ่อนและใช้ชีวิตส่วนตัวกับครอบครัวหลังเลิกงานและการทำงานไม่ได้ก่อให้เกิดปัญหาอุปสรรคในการดำเนินชีวิตครอบครัว ควรมีวันลางานให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสมและไม่ปล่อยให้บุคลากร ได้รับความกดดันมากเกินไป โดยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อทำให้บุคลากรพอใจกับเวลาขององค์การ

#### 8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

จากการศึกษาความหมายเรื่อง ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ผู้วิจัยสรุปได้ว่า บุคลากรมีความเข้าใจว่าองค์การมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการกำจัดของเสีย การจ้างงาน การปฏิบัติสังคมในเรื่องที่จะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงาน และอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

### 2.2.1 ความหมายความผูกพันต่อองค์การ

Allen & Myer (1990 อ้างถึงใน พิเชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552, น. 162) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การได้ว่าเป็นความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์การ โดยเป็นสิ่งเหนี่ยวรั้ง (Golden handcuff) ให้บุคคลที่ยังอยู่ร่วมกันเป็นสมาชิกในองค์การ

Chatman J.A. (1991 อ้างถึงใน พิเชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552, น. 163) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่ามีอยู่ 3 ด้าน ดังนี้

- 1) การใส่เข้าไปในใจ หมายถึง ความไปกันได้ระหว่างค่านิยมส่วนบุคคลกับค่านิยมขององค์การ
- 2) การแสดงตัว หมายถึง การมีความภาคภูมิใจในองค์การและความประสงค์ที่จะอยู่กับองค์การ
- 3) การยินยอมเชื่อฟัง หมายถึง ความเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การเพื่อให้ได้มาซึ่งรางวัลที่ควรได้รับ

Buchanan (1997, p. 533-546 อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552, น. 163) ได้ให้ความหมายของความผูกพันในองค์การว่า การเป็นพรรคเป็นพวกในการผูกติด ทางจิตใจต่อเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และคุณค่าขององค์การ โดยความผูกพันมีองค์ประกอบที่สำคัญด้วยกัน 3 ประการ ดังนี้

- 1) การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องโดยการทุ่มตัวในบทบาทของตนเอง
- 2) การแสดงตัวโดยให้การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
- 3) ความจงรักภักดีโดยความรู้สึกทางใจและผูกติดกับองค์การ

Sheldon (1971 อ้างถึงใน ทวิช อุศมา, 2560) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าบุคคลที่มีความผูกพันและรู้สึกดีต่อองค์การในทางบวกจะมีความตั้งใจทำงานให้กับองค์การเพื่อให้องค์การไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้

March and Mannari (1977 อ้างถึงใน สรญา มุกดา, 2556) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นความพยายามที่เต็มใจที่จะทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ โดยมีความรู้สึกที่เกิดความผูกพันต่อองค์การและเกิดความยอมรับเป้าหมายขององค์การ

Steers (1977 อ้างถึงใน โสมย์สิริ มูลทองทิพย์, 2556) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การไว้

- 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
- 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ
- 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ

Mowday, and others (1982 อ้างถึงใน วรารักษ์ สิลเลิศพันธ์, 2557) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมากกว่าความจงรักภักดีเพราะเป็นความสัมพันธ์ ที่แน่นอนที่เป็นแรงผลักดันให้บุคลากรมีความเต็มใจที่จะสร้างสรรค์ให้องค์การให้มีสภาพที่ดีขึ้น

พัชรภรณ์ ไชยมหา และฉัฐวัฒน์ (2558) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานถือเป็นปัจจัยหลักที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จเนื่องจากหากองค์การใดให้ความสำคัญกับพนักงาน ใส่ใจในความจงรักภักดีที่พนักงานมีต่อองค์การพนักงานมีความตั้งใจทำงาน ทำให้องค์การมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น ย่อมส่งผลให้ผลการดำเนินงานโดยรวมขององค์การสูงขึ้นเช่นกัน

อาริญา เสงวีทรัพย์สิริ (2559) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า ความสัมพันธ์ที่บุคคลมีให้กับองค์การนั้น จะแสดงออกมาจากความทุ่มเททั้งร่างกายแรงใจในการทำงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการที่จะตัดสินใจที่จะเป็นสมาชิกในองค์การต่อไป

เฉลิมขวัญ เมฆสุข และประสพชัย พสุนนท์ (2560) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นตัวที่ผลักดันและให้ความสำคัญกับบุคลากร เห็นคุณค่าในตัวของบุคลากร โดยบุคลากรตอบสนององค์การด้วยรูปแบบของความเต็มใจและความพยายามทำงานให้กับองค์การด้วยความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์การ และบุคลากรมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่ในองค์การต่อไป เพื่อทำงานให้กับองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์การ

พูนพงษ์ คุนา (2561) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า ความรู้สึกที่อยู่ภายในจิตใจ เปรียบเสมือนเป็นสัญญาใจที่จะรักและซื่อสัตย์ต่อองค์การ ไม่คิดที่จะเปลี่ยนหรือโยกย้ายองค์การไปอยู่ที่อื่นและปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเอง เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

จากการศึกษาความหมายเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยสรุป ได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคลากรที่มีต่อองค์การ ซื่อสัตย์ต่อองค์การ ยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์การและในการทำงานนั้น บุคลากรจะมีความพร้อมต่อการทำงานร่วมกับองค์การและมีความตั้งใจที่จะทำงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเทกับงานที่ทำด้วยความจงรักภักดี เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

## 2.2.2 แนวคิดของความผูกพันขององค์การ

จากการศึกษาและค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การ พบว่ามีทฤษฎีที่ถูกคิดค้นโดย Allen and Meyer (1990, p. 1-18 อ้างถึงใน พิเชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552, น.191) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย ลักษณะ 3 ประการ ซึ่งเป็นแนวคิดที่ผู้วิจัยเลือกใช้ในการศึกษาครั้งนี้กล่าว ดังนี้

- 1) การที่พนักงานที่มีความผูกพันด้านจิตใจก็เนื่องมาจากที่พวกเขาปรารถนาที่จะอยู่ในองค์การ
- 2) ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่ อาจเป็นได้ว่าพวกเขามีความจำเป็นที่จะอยู่ในองค์การ
- 3) และในขณะที่พนักงานที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานก็เพราะพวกเขารู้สึกว่าเขาควรจะอยู่ในองค์การ

Allen and Meyer (1990 อ้างถึงใน ศราวุธ โภชนะสมบัติ, 2559) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การมี 3 แนวคิด ดังนี้

- 1) ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นกับองค์การหรือมีส่วน

เกี่ยวข้องกับองค์การ เป็นความผูกพันที่บุคลากรมีความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติ โดยมีความสามารถ ความท้าทายและมีความน่าสนใจ ตลอดจนมีโครงสร้างองค์การที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดี และมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การต่อไป

2) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการ คิดคำนวณของบุคลากรที่ได้ตระหนักถึงความคุ้มค่าในการลงทุนทำงานในองค์การ โดยการพิจารณาจากการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นรูปของตัวเงินละไม่ใช่ตัวเงิน เพื่อแลกเปลี่ยนกับการที่บุคลากรปฏิบัติงาน ให้กับองค์การด้วยความเต็มใจและลงทุนลงแรงไป ทำให้บุคลากรที่มีความรู้สึกว่าเขามีความจำเป็นที่จะต้องอยู่กับองค์การ

3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความผูกพันของบุคลากรที่เกิดขึ้นตาม ค่านิยมของสังคมหรือค่านิยมขององค์การ เมื่อบุคลากรได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งหรือสมาชิกภายในองค์การ แล้วพวกเขาก็ย่อมมีความผูกพันต่อองค์การ บุคลากรเหล่านั้นย่อมมีความพร้อมที่จะให้ความทุ่มเทกับการปฏิบัติงานให้กับองค์การได้อย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ ซึ่งจะได้รับอิทธิพลมาจาก ประสบการณ์การทำงานของแต่ละบุคคล โดยเริ่มจากครอบครัว วัฒนธรรมขององค์การ โดยปลูกฝังให้ พนักงานเกิดการเห็นด้วยและยอมรับวัฒนธรรมขององค์การและความรู้สึกว่าจะอยู่ในองค์การต่อไป

Meyer and Smith (1993 อ้างถึงใน กัมฉริกา สุระโคตร, 2559) กล่าวว่า ความผูกพัน ต่อองค์การ โดยแบ่งลักษณะของความผูกพันตามปัจจัยออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการทางด้านจิตใจ หมายถึงทัศนคติและเจตคติที่ดี ต่อองค์การ โดยจะพูดถึงองค์การในทางที่ดีให้ผู้อื่นฟังเสมอ มีความต้องการที่จะรักษาการเป็นสมาชิก เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การและความรู้สึกที่ดีของบุคลากรที่จะเป็นสมาชิกของ องค์การนั้น ๆ ซึ่งมีความรู้สึกที่ยึดติดกับการปฏิบัติงานที่มีความผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับ องค์การ โดยมีเป้าหมายในการทำงานของบุคลากรที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ เป็นเหตุให้ บุคลากรปรารถนาที่จะทำงานกับองค์การต่อไป

2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการคงอยู่ หมายถึงความผูกพันที่เกิดขึ้นนั้นเป็นส่วน เนื่องมาจากบุคลากรได้ตระหนักถึงความคุ้มค่ากับการที่ได้ลงทุนกับองค์การที่อยู่มากกว่า ประโยชน์ที่จะ ได้จากองค์การอื่น ๆ ทั้งด้านจิตใจและด้านกายภาพอื่น ๆ จึงทำให้บุคลากรมีความยึดมั่นที่จะทำงานใน องค์การต่อไปถึงแม้ว่าจะมีองค์การอื่นให้ค่าตอบแทนเงินเดือนหรือตำแหน่งที่สูงกว่า เพราะบุคลากรเชื่อว่า จะต้องสูญเสียผลประโยชน์ของตนเองอย่างมากหากต้องออกจากองค์การไป บุคลากรจึงมีความยินดี ที่จะปฏิบัติงานในองค์การนี้ต่อไปจนกว่าจะเกษียณ

3) ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน หมายถึงความผูกพันของบุคลากรที่เป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์การและสังคม โดยการรับรู้ถึงบทบาทของความจำเป็นด้านจริยธรรมที่ต้องรู้สึกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งถือว่าเป็นหน้าที่ที่มีพันธะผูกพัน หรือเป็นแรงกดดันที่สมาชิกรู้สึกว่าจะต้องรับผิดชอบ โดยจะแสดงออกมาในรูปของความรักในการทำงาน ความภักดี และชื่อเสียงต่อองค์การ

Greenberg and Baron (1996 อ้างถึงในนครिया อาลีตีมัน, 2558) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การ โดยแบ่งลักษณะของความผูกพันออกเป็นองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้

1) ความผูกพันทางอารมณ์และความรู้สึก หมายถึง เป็นความรู้สึกของบุคลากรที่มีความปรารถนาจะทำงานอยู่ในองค์การ เพราะเห็นด้วยกับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การและพร้อมปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้ แต่ถ้าหากมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในองค์การตัวบุคลากรก็จะเกิดการสงสัยในค่านิยมส่วนตัวของตัวเองว่าที่ต้องมาปฏิบัติกับองค์การต่อไป และถ้าหากมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นจริง ๆ ก็อาจมีคำถามเกิดขึ้นกับตัวเองว่าทำไมถึงต้องคงอยู่ และหากเกิดความลี้เลในใจขึ้นมา ก็อาจจะมีความคิดที่จะลาออกจากองค์การนี้เลยก็ได้

2) ความผูกพันทางความต่อเนื่องหรือการคงอยู่ หมายถึง บุคลากรมีความปรารถนาจะทำงานต่อไปในองค์การ โดยมีความเชื่อว่าจะต้องสูญเสียอย่างมากหากต้องออกจากองค์การไปและสำหรับบุคลากรที่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การเป็นระยะเวลาอันยาวนาน เป็นเพราะบุคลากรเหล่านั้นเข้าใจดีถึงการสูญเสียในสิ่งที่ได้ลงทุนต่อองค์การมาเป็นเวลานาน ซึ่งยังมีความผูกพันที่จะอยู่กับองค์การต่อและไม่เต็มใจที่จะเสี่ยงกับการที่จะต้องสูญเสียกับสิ่งเหล่านี้

3) ความผูกพันทางหลักเกณฑ์หรือมาตรฐานทางสังคม หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่เห็นว่าเป็นสิ่งที่ต้องทำในการที่จะอยู่กับองค์การต่อไป เพราะมีแรงกดดันของผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ ที่มีความผูกพันในด้านนี้สูง และมักจะตะหนักถึงความคิดของคนอื่นมาเป็นอันดับแรกต่อการลาออกไปของเขา

จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การจากนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านสรุปได้เป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านจิตใจจากการศึกษาความหมายเรื่อง ด้านจิตใจ ผู้วิจัยสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจหมายถึง ความผูกพันทางด้านจิตใจหรือด้านทัศนคติของบุคคลที่มีต่อองค์การ โดยจะพูดถึงองค์การในแง่ที่ดีให้ผู้อื่นฟังอยู่เสมอ และมีความเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์การ ซึ่งบุคคลนั้นจะมีความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติและพร้อมที่จะปฏิบัติตามคำสั่งและกฎระเบียบของทางองค์การเพื่อต้องการที่จะรักษาการเป็นสมาชิกที่ดี และมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่องค์การได้กำหนดไว้

2. ด้านการคงอยู่จากการศึกษาความหมายเรื่อง ด้านการคงอยู่ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ หมายถึง ความผูกพันที่บุคคลมีใจรักที่จะอยู่กับองค์การและยินดีที่จะอุทิศตน เสียสละต่อองค์การเพื่อให้องค์การได้ดำเนินงานต่อไปได้ด้วยดีและรู้สึกที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์การต่อไป เนื่องจากบุคคลได้ตระหนักถึงความคุ้มค่าในการได้ทำงานกับองค์การมากกว่าประโยชน์ที่ได้รับจากองค์การ อื่น ๆ จึงทำให้บุคลากรมีความมั่นคงที่จะทำงานในองค์การต่อไปถึงแม้ว่าจะมีองค์การอื่น ๆ ให้เงินเดือนหรือตำแหน่งที่สูงกว่า เพราะบุคลากรเชื่อว่าจะต้องสูญเสียผลประโยชน์ของตนเองอย่างมากหากต้องออกจากองค์การไป บุคลากรจึงมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานในองค์การนี้ต่อไปจนกว่าจะเกษียณและทำให้มีความรู้สึกที่จะปรารถนาอยู่กับองค์การต่อไป

3. ด้านบรรทัดฐานจากการศึกษาความหมายเรื่องบรรทัดฐาน ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความผูกพันของบุคคลที่เกิดขึ้นจากบรรทัดฐานของทางองค์การและสังคมซึ่งได้รับอิทธิพลมาจากประสบการณ์การทำงานของแต่ละบุคคล เริ่มจากครอบครัว วัฒนธรรมขององค์การ และทำการปลูกฝังให้บุคลากรเกิดการเห็นด้วยและยอมรับวัฒนธรรมขององค์การ ซึ่งจะทำให้บุคลากรรู้สึกว่าควรที่จะอยู่ในองค์การต่อไป โดยบุคลากรนั้นมีความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่เต็มความสามารถโดยแสดงออกมาในรูปของความรักและความซื่อสัตย์ที่บุคคลมีต่อองค์การ และมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาให้กับองค์การได้

### 2.3 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พัฒนาจาก โรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูง และวิทยาลัยวิชาการศึกษา โรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูง สถาปนาพุทธศักราช 2492 วิทยาลัยวิชาการศึกษา พุทธศักราช 2496 และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พุทธศักราช 2517

มหาวิทยาลัยพุทธศักราช 2516 ก่อนหน้าเหตุการณ์ 14 ตุลาคม 2516 ในช่วงเวลาที่ศาสตราจารย์ ดร.สุดใจ เหล่าสุนทร ดำรงตำแหน่งอธิการบดีวิทยาลัยวิชาการศึกษา คณาจารย์ นิสิต และข้าราชการ ได้ร่วมกันเรียกร้องต่อรัฐบาลให้ปรับฐานะวิทยาลัยวิชาการศึกษาเป็นมหาวิทยาลัย และย้ายสังกัดจากกระทรวงศึกษาธิการไปขึ้นกับทบวงมหาวิทยาลัย ท่ามกลางการปกครองที่เข้มงวดรุนแรงของรัฐบาลทหารในขณะนั้น เพื่อความคล่องตัวในการพัฒนาโครงสร้าง การบริหาร และการเรียนการสอนที่จำกัด ไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยและการขยายตัวที่มีความหลากหลายวิชาชีพ ท้ายที่สุดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ “มหาวิทยาลัยที่เจริญเป็นศรีสง่าแก่มหานคร” ก็ได้รับการสถาปนาขึ้นในปีถัดมา (29 มิถุนายน 2517) โดยมี ศาสตราจารย์ ดร.สุดใจ เหล่าสุนทร เป็นอธิการบดี (พุทธศักราช 2512 – 2521)

มหาวิทยาลัยมีระบบบริหารจัดการในรูปวิทยาเขตมาจนถึง พ.ศ. 2533 รวมเวลา 16 ปี วิทยาเขตจึงเริ่มแยกออกไปเป็นมหาวิทยาลัยอิสระโดยมีการบริหารจัดการและงบประมาณเป็นของตนเอง ดังนี้ พ.ศ. 2533 วิทยาเขตบางแสนและวิทยาเขตพิษณุโลก ยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยบูรพาและมหาวิทยาลัยนเรศวร พ.ศ. 2536 ยุบรวมวิทยาเขตปทุมวัน บางเขน และประสานมิตรเข้าเป็นวิทยาเขตกลาง พ.ศ. 2537 วิทยาเขตมหาสารคาม ยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยมหาสารคาม และพ.ศ. 2539 วิทยาเขตสงขลา ยกฐานะเป็นเป็นมหาวิทยาลัยทักษิณ ขณะที่มหาวิทยาลัยแม่ก็ขยายตัวไปที่อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก ในปีพุทธศักราช 2539

จากอดีตที่มีคณะศึกษาศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะพลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย ช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ 5 (พุทธศักราช 2525-2529) จัดตั้งคณะแพทยศาสตร์ แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ 7 (พุทธศักราช 2535 - 2539) จัดตั้งคณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ คณะทันตแพทยศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ และแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ 8 (พุทธศักราช 2540 - 2544) จัดตั้งคณะกายภาพและคณะพยาบาลศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร พัฒนาไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยกลางเมืองที่ทันสมัยก้าวหน้าผสมผสานสัมพันธ์กับกระแสสากล และพัฒนาการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ องครักษ์ พัฒนาทางด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม และผสมผสานสัมพันธ์กับชุมชน

### **ปรัชญา**

“การศึกษาคือความเจริญงอกงาม” ตรงกับภาษาอังกฤษคำว่า “Education is Growth” และตรงกับภาษาบาลีว่า “สิกขา วิรุฬฺหิ สมฺปตฺตา”

### **เจริญงอกงามด้วย อารยวัฑฒิ 5 ประการ**

#### **1. งอกงามด้วยศรัทธา**

งอกงามด้วยศรัทธาในชีวิต บทบาท และหน้าที่ของตน

#### **2. งอกงามด้วยศีล**

งอกงามด้วยจริยธรรมและความดีงามทั้งปวง

#### **3. งอกงามด้วยสุตะ**

งอกงามด้วยการสดับตรับฟังและเรียนรู้ตลอดเวลา

#### **4. งอกงามด้วยจาคะ**

งอกงามด้วยความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และเอื้ออาทรต่อผู้อื่น

#### **5. งอกงามด้วยปัญญา**



งอกงามในการดำรงชีวิต คิด และทำด้วยปัญญา

## ปณิธาน

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ คือ ประชาคมวิชาการแห่งผู้มีความรู้ประจุนักปราชญ์ และมีความประพฤติประจุนักพรต ศิล สมฐานะของผู้นำทางปัญญา

## วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเป็นองค์การชั้นนำแห่งการเรียนรู้และวิจัยบนฐานการศึกษา คุณธรรมและการรับใช้สังคม มุ่งสร้างสรรค์นวัตกรรมสู่สากล

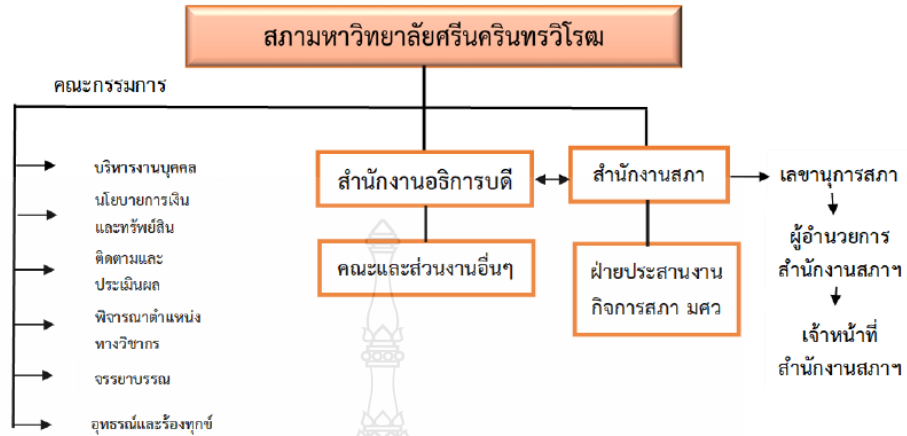
หมายเหตุ “บนฐานการศึกษา” หมายความว่า ฐานที่มาจากความเข้มแข็งด้านการศึกษาศาสตร์ที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีความเข้มแข็งมาตั้งแต่อดีต และใช้คำว่า “บนฐาน” นั้นครอบคลุมความหมายทั้งอดีต ปัจจุบัน และอนาคต จึงไม่ได้ใช้คำว่า “จากฐาน” ซึ่งครอบคลุมเฉพาะอดีต

## พันธกิจ

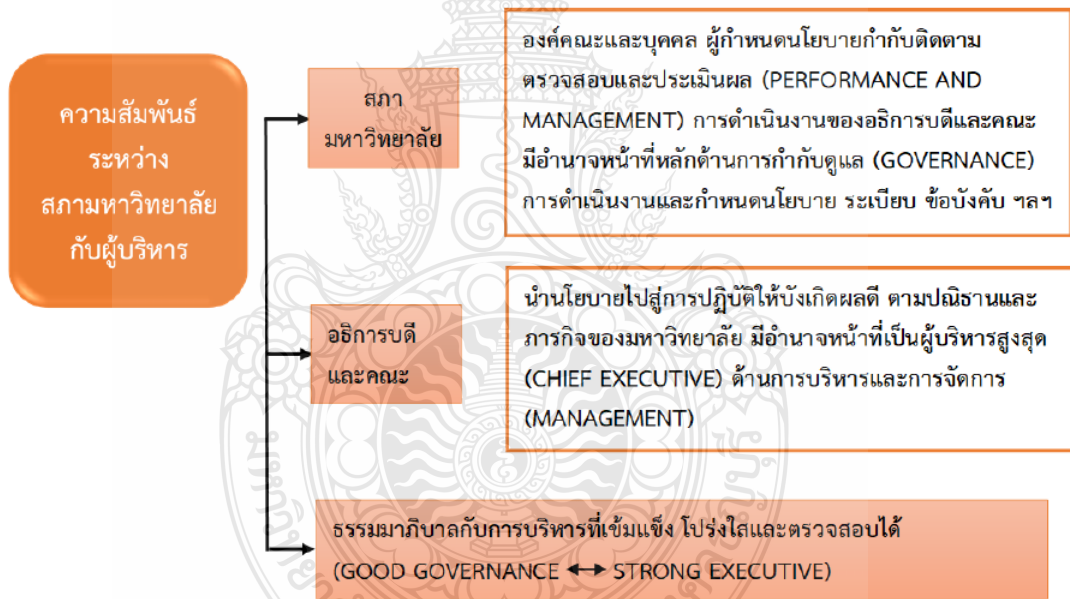
1. ผลิตและพัฒนาบุคคลที่มีคุณภาพและคุณธรรมให้แก่สังคม โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ และสังคมแห่งการเรียนรู้
2. สร้างสรรค์งานวิจัยและนวัตกรรมที่มีคุณภาพ มีประโยชน์อย่างยั่งยืนต่อสังคม ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ
3. บริการวิชาการที่มีคุณภาพ จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสังคม
4. ศึกษาวิเคราะห์และทำนุบำรุงวัฒนธรรมและศิลปะ
5. พัฒนาระบบบริหารที่มีคุณภาพและธรรมาภิบาล

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของทางมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สภามหาวิทยาลัยเป็นผู้ดำเนินการควบคุมดูแล ของดังภาพที่ 2.1 และความสัมพันธ์ระหว่างสภามหาวิทยาลัยกับผู้บริหารและความสัมพันธ์ภายนอกแสดง ดังภาพที่ 2.2 และภาพที่ 2.3

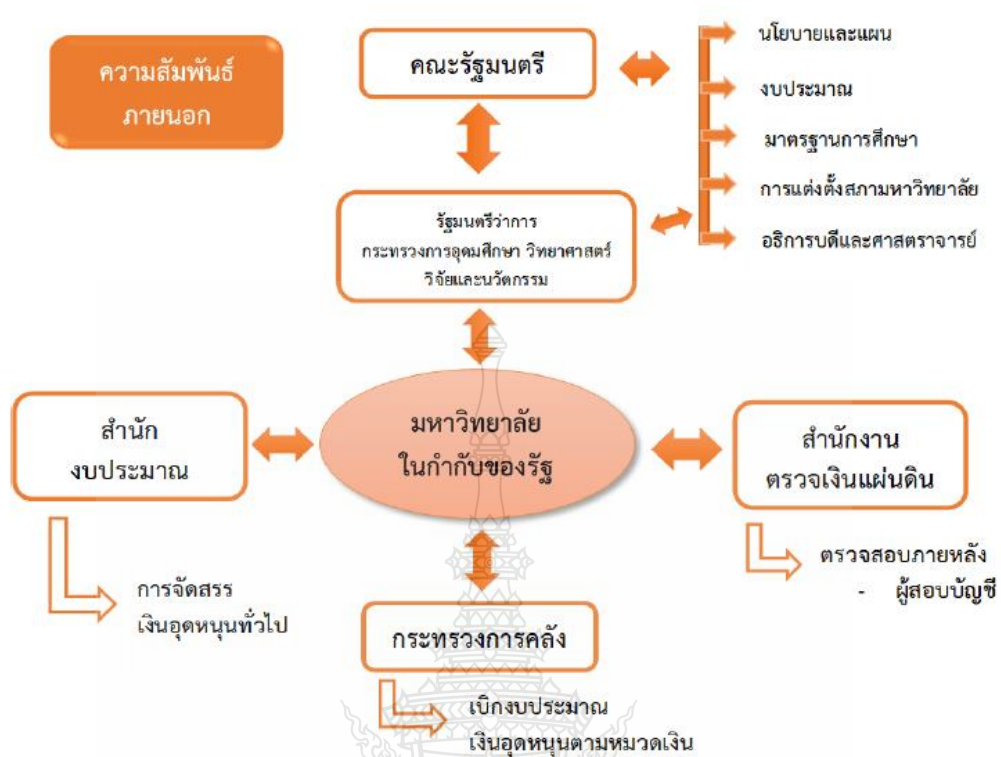
โครงสร้างการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ภาพที่ 2.1 แสดงโครงสร้างการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ภาพที่ 2.2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภามหาวิทยาลัยกับผู้บริหาร



ภาพที่ 2.3 แสดงความสัมพันธ์ภายนอก

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

วรวรรณ บุญล้อม (2551) ให้นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่น่าสนใจไว้ ได้แก่ 1) เป็นการสร้างบรรยากาศที่จะทำให้บุคลากรพึงพอใจในการทำงาน โดยผ่านการเข้าร่วมในกระบวนการการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นขององค์กร ที่ส่งผลต่อชีวิตการทำงาน หมายรวมถึง การปรับปรุง การบริหารที่เกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กร ทั้งนี้ เพื่อเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้นำเอาความรู้ สติปัญญาความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานย่อมทำให้บุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานได้รับความพึงพอใจมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรมากขึ้น 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความหมายทั้งกว้างและแคบ อาจหมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งดังกล่าวมานี้ ล้วนแต่เป็นแรงจูงใจและความพอใจสำหรับบุคลากร

สุธินี เดชะตา (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ในงานวิจัยนี้ ใช้แนวคิดของ ริชาร์ด อี. วัลตัน (Richard E. Walton) ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับสูง จากจำนวนทั้งหมด 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพแวดล้อม ความก้าวหน้าและมั่นคง ด้านโอกาสในการพัฒนา การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลของชีวิต และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ระดับจัดการแตกต่างจากพนักงานระดับบังคับบัญชาและพนักงานระดับปฏิบัติการ คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร มีเพียง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ถนอมศรี แดงศรี (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลชั้นนำของรัฐแห่งหนึ่ง ผลการวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมระดับสูง มีความผูกพันต่อองค์กรที่อยู่อยู่ในระดับสูง มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมาก ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพัน คือ อายุ อายุงาน และรายได้ คุณภาพชีวิตในการทำงานความสัมพันธ์เชิงบวกกับองค์กร มีคุณภาพในการทำงานที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมได้ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร และระดับเงินเดือนมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมซึ่งสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 85

ฉันทพล โทบาร์มีกุล (2555) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารธนชาต สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารธนชาต 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร 3) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานธนาคาร สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 จำนวน 217 คน ผลวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารธนชาต สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาแล้ว พบว่า มีรายด้านที่อยู่ในระดับมาก มีทั้งหมด 8 ด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านการบริหารงานที่เป็น

ธรรมและเสมอภาค ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ด้านจังหวะชีวิต ด้านภูมิใจในองค์กรและด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านความภูมิใจในองค์กรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารธนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

พัชรินทร์ ไชยมหา และฉัฐวัฒน์ ลิมป์สุรพงษ์ (2558) อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและผลการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่ธุรกิจสัมพันธ์รายปลีกและรายกลางต่างจังหวัด ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและผลการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ธุรกิจสัมพันธ์รายปลีกและรายกลางต่างจังหวัดธนาคารกรุงเทพ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ธุรกิจสัมพันธ์รายปลีกและรายกลางต่างจังหวัด ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) จำนวน 227 คน ผลวิจัย พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนเพียงพอและเป็นธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัย โอกาสแห่ง การพัฒนาศักยภาพ การเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคมขององค์กร ประชาธิปไตยขององค์กร ความสมดุลในชีวิตการทำงาน และความภาคภูมิใจขององค์กร โดยรวมแล้วมีอิทธิพลในทางบวกหรือเป็นไปในทิศทางเดียวกันที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและ ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ธุรกิจสัมพันธ์รายปลีกและรายกลางต่างจังหวัด ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พิมลพรรณ แซ่เหลี้ยว และคณะ (2559) คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม และ 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จำนวน 242 คน ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิต ในการทำงาน ของบุคลากร มีจำนวน 5 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านสภาพแวดล้อม ที่ทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิของพนักงานความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับ ชีวิตด้านอื่น โอกาสในการพัฒนาตนเอง และ

สังคมสัมพันธ์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมกันทำนายได้ร้อยละ 49 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มณฑิชา เป้าบุญปรุง และการุณันท์ รัตนแสวงษ์ (2559) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร 2) เปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร และ 4) พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร จำนวน 408 คน ผลวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อ ความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พบว่า ปัจจัยด้านการได้รับค่าตอบแทน ที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กรส่งผลต่อ ความผูกพัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พูนพงษ์ คุณา (2561) คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับวัฒนธรรมโรงเรียน และ ระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อโรงเรียน ของครูและบุคลากรทางการศึกษา และความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี มีจำนวน 309 คน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านคุณลักษณะตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก ด้านการพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถ ของบุคคลสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงในการทำงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ด้านการทำงานร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านค่าตอบแทน ที่เหมาะสมและยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561) การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานที่ทำงานอยู่ในบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและ ระดับความผูกพันต่อองค์กร 2) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 4) สร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ทำงาน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงาน มีจำนวน 202 คน ผลวิจัยพบคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกัน ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และสัมพันธภาพในองค์กร สามารถทำนายความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานที่ทำงาน อยู่ในบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) ได้โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ประพันธ์ ชัยกิจจอรุาใจ (2561) คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 2) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร 3) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน 4) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานในระดับปฏิบัติการของสถานประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า จำนวน 373 คน ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร การบูรณาการด้านสังคม มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กร ด้านการคงอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โย อาษา และคณะ (2562) การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล ตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ปี 2559 มีจำนวน 200 คน ผลวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ในทิศทางเดียวกัน ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านหลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่ ด้านสังคมสัมพันธ์ลักษณะการบริหารมีความยุติธรรม ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ได้โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

วรรณิ รัตนพันธ์ (2553) ทำการวิจัยเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง พนักงานยอมรับที่สูง เมื่อนำมาแยกเป็นด้าน พบว่า ความภูมิใจในองค์กร ด้านสังคม ด้านสภาพแวดล้อม ที่พนักงานความสำคัญที่สุด ส่วนด้านโอกาสการพัฒนาศักยภาพ และการใช้ความสามารถของตนเอง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้า ความมั่นคงต่อการทำงาน ด้านลักษณะการบริหารงานบุคลากรยอมรับได้ปานกลาง 2) ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง ทั้ง 3 ด้าน โดยรวมเห็นว่า บุคลากรยอมรับที่ระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 4. ความสัมพันธ์ด้านคุณภาพชีวิต และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวก

#### 2.4.2. งานวิจัยต่างประเทศ

Hughes & Bozionelos (2007) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชีวิต และการทำงาน ซึ่งเป็นต้นกำเนิดของความไม่พึงพอใจในงานและทัศนคติที่ไม่ดี โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพนักงานขับรถของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในประเทศอังกฤษ พบว่า ความไม่ยืดหยุ่นในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงานที่นานเกินไปและชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ที่สูงกว่าเกณฑ์ ความยากของการสับเปลี่ยนช่วงเวลาการทำงาน การขาดความสามารถในการจัดการเรื่องส่วนตัว ครอบครัวและงานเป็นปัญหาที่สัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และเป็นสาเหตุให้พนักงานขาดงานด้วยเกิดจากการอ่อนล้าอ่อนเพลียในการทำงาน ซึ่งประเด็นของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน เป็นที่แน่ชัดว่าปัญหาเกิดจากการขาดการบริหารจัดการภายในองค์กรและยังพบว่าพนักงานขับรถมีระดับความผูกพันในองค์กรด้านความต่อเนื่องในระดับสูง อีกทั้งความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานยังเป็นตัวบ่งชี้ถึงคุณภาพชีวิต และผลการปฏิบัติงานอีกด้วย



Patrick and Sebastian (2012) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์ต่อความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์การสถาบันการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 249 คน พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในด้านการสรรหาและคัดเลือกโดยรวมของสถาบัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การโดยมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Gulbahar และคณะ (2014) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง สมดุลชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์การ โดยทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง สมดุลชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์การของมูลนิธิชานกี ประเทศปากีสถาน โดยออกแบบการสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง (N = 96) ประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูง (n = 7) ผู้ทำงานมีอาชีพ (n = 62) และพนักงานช่วยเหลือ (n = 27) ผลการศึกษาพบว่า สมดุลชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์การมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังพบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างความผูกพันในองค์การกับกลุ่มผู้ทำงานมีอาชีพพนักงานช่วยเหลือ



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

สำหรับการวิจัย เรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวิธีการเก็บข้อมูลเป็นการสัมภาษณ์ (Interview) โดยเก็บ การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

- 3.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานที่ทำงานประสานมิตรและองค์กรักษ์ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้งหมด 2 สายการปฏิบัติงาน จำนวน 5,770 คน ได้แก่

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย แยกตามสายปฏิบัติงาน

สายปฏิบัติงาน	จำนวนพนักงาน (คน)
สายวิชาการ	1,926
สายปฏิบัติการ	3,844
รวมทั้งสิ้น	5,770

ที่มา: ส่วนทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (2563)

##### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ประสานมิตรและองค์กรักษ์) ซึ่งผู้ศึกษาได้คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) กับผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องด้านการปฏิบัติงานสอนในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตำบลองค์กรักษ์ อำเภอองค์กรักษ์ จังหวัดนครนายก

### การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ศึกษาใช้วิธีการคัดเลือกสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) กับผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องด้านการปฏิบัติงานสอนในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตำบลองครักษ์ อำเภองครักษ์ จังหวัดนครนายก เลือกตัวแทนจำนวน 10 คน โดยผู้ให้ข้อมูลเป็นพนักงานสายวิชาการ มีเกณฑ์ในการคัดเลือก ดังนี้

- 1) เป็นผู้ปฏิบัติงานสายวิชาการอยู่ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตำบลองครักษ์ อำเภองครักษ์ จังหวัดนครนายก
- 2) มีประสบการณ์ทำงานด้านการปฏิบัติงานสายวิชาการทำงานไม่น้อยกว่า 6 เดือน

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการสัมภาษณ์ (ตำบลองครักษ์ อำเภองครักษ์ จังหวัดนครนายก) ซึ่งแบ่งหัวข้อในการสัมภาษณ์ออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

- 1) แบบสัมภาษณ์ข้อมูลบุคคลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประเภทบุคลากร สายปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน
- 2) แบบสัมภาษณ์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตำบลองครักษ์ อำเภองครักษ์ จังหวัดนครนายก ประกอบด้วย 8 ด้าน ประกอบด้วย (1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (2) ด้านสิ่งแวดล้อม อุณหภูมิและความปลอดภัย (3) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (4) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (5) ด้านการทำงานร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์ (6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (7) ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อ
- 3) แบบสัมภาษณ์แนวทางการแก้ไขปัญหาด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ตำบลองครักษ์ อำเภองครักษ์ จังหวัดนครนายก
- 4) แบบสัมภาษณ์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคการทำงานด้านความผูกพันในองค์กร ประกอบด้วย 3 ด้าน (1) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (2) ความผูกพันด้านความรู้สึกละ และ (3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน
- 5) แบบสัมภาษณ์แนวทางการแก้ไขปัญหาด้านความผูกพันในองค์กรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตำบลองครักษ์ อำเภองครักษ์ จังหวัดนครนายก ใช้วิธีสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัวพร้อมกับการบันทึกเสียงบทสนทนาและจดบันทึกเพื่อนำมาใช้ถอดความสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยทำเป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการสร้างตามลำดับ ดังนี้

1) ศึกษาข้อมูลจาก ตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อมาใช้เป็นแนวทางการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามความมุ่งหมาย

2) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อเป็นการตรวจสอบความถูกต้องและขอคำแนะนำในการนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับจุดประสงค์ของการศึกษา

3) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไข เสนอต่อคณะกรรมการการค้นคว้าอิสระเพื่อปรับปรุงใหม่ให้มีความถูกต้องก่อนนำไปใช้

4) ผู้ศึกษานำแบบสอบถามฉบับร่างที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องในสำนวนการใช้ภาษาที่เกี่ยวข้องกับข้อความถามว่าสามารถตอบตามมาตรวัด และพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ได้แก่

4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษ จรินโท

4.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กนกพร ชัยประสิทธิ์

4.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นฤมล จิตรเอื้อ

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาทำได้โดยคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความถามกับประเด็นที่ต้องการศึกษา จากนั้นนำผลของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านมารวมกันคำนวณหาความตรงเชิงเนื้อหา ซึ่งคำนวณจากความสอดคล้องระหว่างประเด็นที่ต้องการวัดกับข้อความที่สร้างขึ้น ดัชนีที่ใช้แสดงค่าความสอดคล้อง เรียกว่า ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความถามและวัตถุประสงค์ (Item – Objective Congruence Index : IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญต้องประเมินด้วยคะแนน 3 ระดับ คือ

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความวัดตรงตามเนื้อหา

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อความวัดตรงตามเนื้อหา

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความไม่ได้วัดตรงตามเนื้อหา

จากนั้นนำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านมาคำนวณหาดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item – Objective Congruence) ตามสูตรของ Rovinelli and Hambleton (1977) ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC คือ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหา

$\Sigma R$  คือ ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item – Objective Congruence)

(สุรพงษ์ คงสัตย์, 2551) มีข้อกำหนดมาตรฐาน 2 ค่า ดังนี้

1. ถ้าค่า IOC ที่คำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 แสดงว่าข้อคำถามนั้นตรงตามเนื้อหาที่ต้องการศึกษา

2. ถ้าค่า IOC ที่คำนวณได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 0.50 แสดงว่าข้อคำถามนั้นไม่ตรงตามเนื้อหาที่ต้องการศึกษาหลังจากที่แบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) พบว่า จากข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 55 ข้อ นั้น มีข้อคำถามที่ค่า

### ตารางที่ 3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น
<b>คุณภาพชีวิตในการทำงาน</b>	
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.67
2. ด้านสิ่งแวดล้อมถูกลักษณะและความปลอดภัย	1.00
3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	0.67
4. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	1.00
5. ด้านการทำงานร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์	1.00
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	0.67
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	1.00
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	1.00
<b>ความผูกพันในองค์กร</b>	
1. ด้านการคงอยู่กับองค์กร	1.00
2. ด้านความรู้สึกรัก	1.00
3. ด้านบรรทัดฐาน	1.00
<b>ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ</b>	<b>0.91</b>

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1) ผู้วิจัยขอให้ทางคณะกรรมการธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีธบุรี ออกหนังสืออนุเคราะห์ให้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลถึง คณบดีคณะเทคโนโลยีและนวัตกรรมผลิตภัณฑ์การเกษตร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) มีจำนวน 10 คน

2) ทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) พร้อมการบันทึกภาพและเสียงขณะการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.4.1 การจัดทำข้อมูล

เมื่อรวบรวมแบบข้อมูลจากการสัมภาษณ์ทั้งหมด แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่วางไว้ โดยเครื่องมือที่ใช้มีการสร้างกรอบในการวิเคราะห์เนื้อหาจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างประเด็นคำถามสำหรับการสัมภาษณ์

#### 3.4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการจัดกลุ่มข้อมูล เนื้อหาที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ทำการเชื่อมโยงเนื้อหาแต่ละด้านเข้าด้วยกันเพื่อหาข้อสรุป (Proposition) ทั้งในภาพรวมและส่วนย่อยขอข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น โดยสรุปประเด็นสำคัญเป็น 3 ส่วน คือ

- 1) ประเด็นเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปและความรู้สึกต่อความผูกพันต่อองค์กร
- 2) ประเด็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและความรู้สึกต่อความผูกพันต่อองค์กร
- 3) ประเด็นเกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขปัญหาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความรู้สึกต่อความผูกพันต่อองค์กร

หลังจากได้ข้อสรุปแล้ว นำข้อมูลสรุปตามทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำข้อมูลมานำเสนอเป็นแบบการพรรณนาเชิงวิเคราะห์ (Descriptive Analysis) ตามวัตถุประสงค์ของการทำวิจัยที่วางไว้

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษา เรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” โดยมีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลต่อและความผูกพันในองค์กร ของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (2) เพื่อศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research Method) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ (Interview) กับกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการวิชาการ ที่ทำงานตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป จำนวน 10 คน

#### 4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความรู้สึกที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ผลการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรทางความรู้สึกต่อความผูกพันต่อองค์กร

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประเภทบุคลากร สายปฏิบัติงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยวิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล แสดงจำนวนความถี่ และค่าร้อยละ

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	107	28.5
	หญิง	268	71.5
	<b>รวม</b>	<b>375</b>	<b>100.0</b>
2. อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	5	1.3
	25 ปีไม่เกิน 35 ปี	117	31.2
	35 ปีไม่เกิน 45 ปี	167	43.7
	45 ปีขึ้นไป	89	23.7
	<b>รวม</b>	<b>375</b>	<b>100</b>
3. สถานภาพ	โสด	197	52.5
	สมรส	153	40.8
	อื่น ๆ	25	6.7
	<b>รวม</b>	<b>375</b>	<b>100.0</b>
4. ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	55	14.7
	ปริญญาตรี	224	59.7
	ปริญญาโท	68	18.1
	ปริญญาเอก	28	7.5
	<b>รวม</b>	<b>375</b>	<b>100.0</b>
5. รายได้ต่อเดือน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	5	1.3
	10,000 ไม่เกิน 20,000 บาท	105	28.0
	20,000 ไม่เกิน 30,000 บาท	187	49.9
	30,000 บาทขึ้นไป	78	20.8
	<b>รวม</b>	<b>375</b>	<b>100.0</b>
6. ประเภทบุคลากร	ข้าราชการ	5	1.3
	ลูกจ้างชั่วคราว	5	1.3
	ลูกจ้างประจำ	15	4.0
	พนักงานมหาวิทยาลัย	350	93.3
	<b>รวม</b>	<b>375</b>	<b>100.0</b>



ตารางที่ 4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล แสดงจำนวนความถี่ และค่าร้อยละ (ต่อ)

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
7. สายปฏิบัติงาน	สายวิชาการ	38	10.1
	สายปฏิบัติงาน	337	89.9
	<b>รวม</b>	<b>375</b>	<b>100.0</b>
8. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	84	22.4
	5 ปีไม่เกิน 10 ปี	127	33.9
	10 ปีไม่เกิน 20 ปี	124	33.1
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	40	10.7
	<b>รวม</b>	<b>375</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 375 คน โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประเภทบุคลากร สายปฏิบัติงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ดังนี้

จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5 และเพศหญิง จำนวน 268 คน คิดเป็นร้อยละ 71.5

จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 35 ปีไม่เกิน 45 ปี จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 43.7 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 25 ปีไม่เกิน 35 ปี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 31.2 45 ปีขึ้นไป จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7 และผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดมีอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3

จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพ โสด จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5 รองลงมาคือ สมรส จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8 และผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด มีสถานภาพอื่น ๆ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 59.7 รองลงมาคือระดับปริญญาโท จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 18.1 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 14.7 และผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด ระดับปริญญาเอก จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5

จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ 20,000 ไม่เกิน 30,000 บาท จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 49.9 รองลงมาคือรายได้ 10,000 ไม่เกิน 20,000 บาท จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0 รายได้ 30,000 บาทขึ้นไป จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 และผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3

จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 350 คน คิดเป็นร้อยละ 93.3 รองลงมาคือลูกจ้างประจำ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 และผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดข้าราชการ และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3

จำแนกตามสายปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สายวิชาการ จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 10.1 และผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด สายปฏิบัติงาน จำนวน 337 คน คิดเป็นร้อยละ 89.9

จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 5 ปีไม่เกิน 10 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 33.9 รองลงมาคือ 10 ปีไม่เกิน 20 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 33.1 ปีต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 และผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป 40 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7

**ส่วนที่ 2** ข้อมูลจากการสัมภาษณ์พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน เนื่องจากข้อจำกัดด้านเวลาและความไม่สะดวกจากสถานการณ์โรคระบาดในการให้ข้อมูล จึงทำให้ผู้วิจัยสามารถเก็บข้อมูลจากคณาจารย์ เท่านั้น ในส่วนนี้จึงขออธิบายข้อมูลจากการสัมภาษณ์ของคณาจารย์ โดยจะเริ่มอธิบายคุณภาพชีวิตในการทำงาน

มหาวิทยาลัยได้กำหนดนโยบายและทิศทางในการบริหารงานบุคคล โดยกำหนดในแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการของมหาวิทยาลัย และ ในปี พ.ศ. 2563 ได้มีการเสนอรอบนโยบายในการกำกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดย การมุ่งเน้น สามประเด็นหลัก คือ สภาพแวดล้อมบุคลากร ระบบและกระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อผลสัมฤทธิ์ขององค์กร และความผูกพันของบุคลากร เพื่อให้ผลก่อดัน มหาวิทยาลัยบรรลุนิติสัมพันธ์ “มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นองค์กรชั้นนำแห่งการเรียนรู้และวิจัย บนฐานการศึกษา คุณธรรม และการรับใช้สังคม มุ่งสร้างสรรค์นวัตกรรมสู่สากล”

ผู้วิจัยได้สรุปคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิด วอลตัน (Walton, 1973) โดยอธิบายตามหัวข้อ ดังนี้ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและความปลอดภัย 3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 4) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 5) การทำงานร่วมกัน และมีมนุษยสัมพันธ์ 6) ประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

#### 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

การเริ่มต้นปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของแต่ละคนมีที่มาที่แตกต่างกัน แต่ส่วนใหญ่แล้วเกิดจากการสรรหาคัดเลือกและบรรจุด้วยอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันตามเวลาและระเบียบของมหาวิทยาลัยในส่วนนี้พนักงานจึงมีความรู้ด้านค่าตอบแทนที่แตกต่างกัน

ความรู้สึกด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของ อาจารย์เอ รู้สึกการให้ตามระเบียบการเบิกจ่ายของทางมหาวิทยาลัยนั้นมีความเหมาะสมที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่แล้ว

ในขณะที่อาจารย์บี “...คิดว่าค่าตอบแทนที่ให้นั้นมาจากตำแหน่งและวุฒิการศึกษาของผู้ที่ผ่านกันสรรหาและได้บรรจุเพื่อเป็นพนักงาน...”

แต่อาจารย์ซี “...คิดว่าเป็นไปตามภาระงานที่กำหนดของแต่ละส่วนงานที่มีบางตัวที่ไม่ชัดเจนให้การปฏิบัติเพื่อที่จะนำมาประเมินการขึ้นเงินเดือน...”

หรือแม้แต่อาจารย์ดี “...การที่มีเกณฑ์ในการขึ้นเงินเดือนจากการประเมินที่ให้นั้นน้อยเกินไปไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน...”

เมื่อค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของอาจารย์มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบันทำให้มีบทบาทในการใช้ชีวิตของอาจารย์มากขึ้นแต่จะมีความแตกต่างกันตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของแต่ละคนด้วยเช่นกัน

## 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและความปลอดภัย

สถานที่ทำงานของแต่ละบุคคลในมหาวิทยาลัยของแต่ละคนมีที่มาที่แตกต่างกันแต่ส่วนใหญ่แล้วสิ่งแวดล้อมของทางมหาวิทยาลัยนั้นมีถูกลักษณะและมีความปลอดภัยอยู่แล้วในแต่ละสถานที่หรืออาคารที่ปฏิบัติงานจึงทำให้อาจารย์มีความรู้สึกที่แตกต่างกัน

จากการรับรู้ถึงสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของ อาจารย์เอ “...เป็นการที่มีพื้นที่การทำงานเพียงพอมีระเบียบในการใช้งานมีการแยกเป็นห้องการทำงาน ห้องของแต่ละฝ่ายได้อย่างเป็นสัดส่วน มีแม่บ้านทำความสะอาดทั้งภายในและภายนอกสำนักงานทุกวันและมีการจัดเก็บและแยกขยะแต่ละประเภท ความปลอดภัยในหน่วยงาน มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยมีระบบ cctv และการสแกนนิ้วเข้าออกสำนักงานมีการตรวจสอบความปลอดภัยของลิฟต์สม่ำเสมอ และมีถังดับเพลิงในที่ทำงาน...”

ในขณะที่อาจารย์บี “...คิดว่ามีการจัดการสิ่งแวดล้อมตามนโยบายของมหาวิทยาลัย เช่นการจัดการขยะ และมีการจัดการความปลอดภัยในห้องปฏิบัติการต่าง ๆ...”

แต่อาจารย์ซี “...มีระบบรักษาความปลอดภัยภายในห้องทำงานที่ดี มีการทบทวนและพัฒนาระบบความปลอดภัยในห้องปฏิบัติการอยู่เป็นระยะ...”

หรือแม้แต่อาจารย์ดี “... ไม่เพียงพอเนื่องจากปัจจุบันห้องพักเป็นห้องพักรวม และใช้พื้นที่ร่วมกันหนาแน่นสูง แต่มีการดูแลความสะอาดหรือความพร้อมทางร่างกายภาพ เพื่อให้ถูกลักษณะและความปลอดภัยภายในหน่วยงานอยู่...”

เมื่อสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและความปลอดภัยของมหาวิทยาลัยนั้นมีความสำคัญและสร้างความรู้สึที่ดีต่อสถานที่ทำงานด้วยการทำงานที่มหาวิทยาลัยแล้วมีความปลอดภัยในชีวิตการทำงานและจะไม่เกิดอันตรายถ้าทำงานอยู่ที่มหาวิทยาลัยนี้เช่นกัน

### 3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

การเริ่มเรียนรู้ถึงความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน นั้นมาจากจุดเริ่มต้นในการเข้ามาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน แต่ส่วนใหญ่แล้วเกิดจากการบริหารงานของแต่ละส่วนงาน แต่ทางมหาวิทยาลัยได้มีการกำหนดนโยบายเรื่องความมั่นคงและความก้าวหน้าให้กับพนักงานทุกคน

การที่ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน อาจารย์เอ “...มีการสนับสนุนให้เข้าร่วมหรือจัดอบรมในโครงการของหน่วยงานภายในและภายนอกอย่างสม่ำเสมอพร้อมทั้งส่งเสริมให้สายวิชาการและสายปฏิบัติงานทำผลงานเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการและความชำนาญในสายปฏิบัติการ

ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความมั่นคงในระดับที่พึงพอใจ และความก้าวหน้าในงานที่เป็นไปตามความสามารถและประสบการณ์การทำงาน ...”

ในขณะที่อาจารย์บี “...หน่วยงานมีแนวทางในการพัฒนาตามนโยบายและวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย และตามนโยบายการพัฒนาประเทศ...”

แต่อาจารย์ซี “...มีการสนับสนุนให้บุคลากรขอตำแหน่งทางวิชาการ...” หรือแม้แต่อจารย์ดี “...มีการสนับสนุนให้บุคลากรขอตำแหน่งทางวิชาการส่งเสริมความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน...”

เมื่อความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานของอาจารย์มีความสำคัญต่อหน้าที่การงานและส่งผลกระทบต่อบาทในชีวิตการทำงานของอาจารย์ที่เหมาะสมเช่นกัน

### 4) การพัฒนาความสามารถของบุคคล

การเรียนรู้การส่งเสริมการพัฒนาความสามารถของบุคคลเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีการไปอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในส่วนที่บุคลากรสนใจแต่การเรียนรู้ก็จะต่างกันไปตามความสามารถของแต่ละคน แต่ส่วนใหญ่แล้วเกิดจาก

การรับรู้การสนับสนุนด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ของอาจารย์เอ “...ให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นในการประชุม ส่งเสริมการทำงานวิจัยให้กับบุคลากร และการเข้าร่วมการอบรม/สัมมนา/ประชุมวิชาการ ตามความในใจของแต่ละคน ...”

ในขณะที่อาจารย์บี “...มีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าฝึกอบรมในโครงการต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและการพัฒนาและองค์การ ...”

แต่อาจารย์ซี “...มีการจัดอบรมและส่งเสริมให้บุคลากรไปอบรมเพื่อพัฒนา ศักยภาพในด้านต่าง ๆ ที่สนใจ...”

หรือแม้แต่อาจารย์ดี “...มีการอบรมในสายงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรนั้นเพื่อเพิ่ม ศักยภาพในสายงานอยู่บ่อยครั้งการพัฒนาความสามารถของบุคคลทำได้โดยหน่วยงานต้องสนับสนุนให้ มีการทำงานที่ตรงความสามารถหรือได้ใช้ความสามารถในการทำงาน...”

เมื่อการพัฒนาความสามารถของบุคคลของอาจารย์ผลต่อการนำมาใช้ในชีวิต ปัจจุบันและนำมาถ่ายทอดให้กันนิสิตตามภาระงานที่ได้รับแต่จะมีความแตกต่างกันตามความสามารถ หรือความถนัดที่ใช้ในการปฏิบัติงานของแต่ละคนด้วยเช่นกัน

#### 5) การทำงานร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์

การปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของแต่ละคนมีความแตกต่างกัน แต่ส่วนใหญ่แล้ว เกิดจากสภาพการทำงานโดยทางมหาวิทยาลัยมีการนำบุคลากรใหม่เข้ามาอบรมร่วมกันเป็นการสร้างความสัมพันธ์กันของบุคลากร

ความรู้สึกด้านการทำงานร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์ อาจารย์เอ “...การทำงาน ร่วมกันในแต่ละฝ่ายมีแนวทางจากการให้ทุกคนได้เลือกฝ่ายที่สนใจอยากจะทำโดยเลือกอันดับเป็น 1-3 ก่อนที่จะทำงานร่วมกัน ซึ่งปกติแล้วทุกคนสามารถทำงานร่วมกันได้ไม่ว่าจะทำงานร่วมกันในฝ่ายใด ก็ตาม สิ่งที่สำคัญอย่างหนึ่ง คือหัวหน้าฝ่ายจะต้องมีการยอมรับจากทุกคนให้ปฏิบัติหน้าที่นั้นได้ ...”

ในขณะที่อาจารย์บี “...มีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลใน องค์การสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เป็นมิตรและผ่อนคลาย ...”

แต่อาจารย์ซี “...มีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ สร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เป็นมิตรและผ่อนคลาย ...”

หรือแม้แต่อาจารย์ดี “...มีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลใน องค์การสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เป็นมิตรและผ่อนคลาย...”

เมื่อการทำงานร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์ ของอาจารย์มีความสำคัญต่อการ ดำเนินงานเป็นเพราะการทำงานของอาจารย์มีความเกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงานทำให้ปัจจุบันส่งผลต่อ การใช้ชีวิตของอาจารย์มากขึ้นแต่จะมีความแตกต่างกันตามสถานที่ปฏิบัติงานของแต่ละคนด้วยเช่นกัน

#### 6) ประชาธิปไตยในองค์การ

การรับรู้เรื่องประชาธิปไตยในมหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมให้จัดเลือกตั้งต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยโดยแต่ละมีส่วนร่วมแตกต่างกันไปตามภาระหน้าที่ แต่ส่วนใหญ่แล้วเกิดจาก ความรู้สึกการให้ความสำคัญเรื่องประชาธิปไตยในองค์การ ของ อาจารย์เอ “...ยอมรับคะแนนเสียง

ส่วนใหญ่ และเคารพกติกาสังคมในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นเหตุและผลอย่างถูกต้องและเป็นธรรม...”

ในขณะที่อาจารย์บี “...มีการใช้หลักสิทธิเสรีภาพหลักความเสมอภาคการใช้เหตุผลและยอมรับเสียงข้างมากที่ต้องเคารพสิทธิของเสียงข้างน้อย ...”

แต่อาจารย์ซี “...เปิดรับฟังความคิดเห็นและของเสนอแนะจากบุคลากร ...”

หรือแม้แต่อาจารย์ดี “...ในการเลือกตั้งกรรมการต่าง ๆ การประชุมเพื่อเสนอความเห็นในหน่วยงานมีจัดการแบบประชาธิปไตยมีการสนับสนุนประชาธิปไตยในองค์การโดยการปฏิบัติตนในหลักประชาธิปไตยในการทำงานที่เกี่ยวข้อง เช่นการออกความคิดเห็น การเลือกตั้ง...”

เมื่อประชาธิปไตยของอาจารย์มีส่วนช่วยให้ดำเนินการทำงานเป็นไปอย่างเรียบร้อยและไม่มีปัญหาเกิดขึ้นภายหลังจากการทำงานมีและยังมีบทบาทในการดำรงชีวิตของอาจารย์มากขึ้น

#### 7) ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

การรับรู้ถึงความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวเริ่มจากการปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัยของตำแหน่งและหน้าที่ที่ได้รับภายหลังจากการเข้ามาปฏิบัติงานนอกจากภาระงานสอนก็ยังมีบริการชุมชนอีกด้วยทำให้มีความแตกต่างกัน

ความรู้สึกด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ของ อาจารย์เอ “...มีความเหมาะสม ความสมดุลของงานและชีวิตส่วนตัวสามารถยืดหยุ่นได้ ซึ่งไม่กระทบต่อการใช้ชีวิต...”

ในขณะที่อาจารย์บี “...หน่วยงานมีปริมาณงานค่อนข้างมากจึงต้องมีแนวทางในการรักษาสมดุลของงานและชีวิตส่วนตัวคือการใช้เวลางานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีการวางแผนและจัดลำดับความสำคัญทำให้ไม่จำเป็นต้องใช้เวลาส่วนตัวมาทำงาน ...”

แต่อาจารย์ซี “...ไม่เหมาะสมกับเวลาปฏิบัติหน้าที่พอสมควร บางครั้งปริมาณงานอาจส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวบ้าง ...”

หรือแม้แต่อาจารย์ดี “...ส่วนใหญ่ไม่เหมาะสม งานเยอะและจ่ายงานไม่เป็นเวลาทำให้ไม่มีวันหยุด มีภาระงานมากจนทำให้ต้องจัดการงานเหล่านั้นในช่วงเวลาส่วนตัว แนวทางการพัฒนางานให้มากที่สุดเพื่อให้รับกวนเวลาส่วนตัวน้อยลง ...”

เมื่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของอาจารย์มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบันทำให้มีบทบาทต่อการใช้ชีวิตของอาจารย์มากขึ้นเนื่องจากต้องนำงานกลับมาทำที่บ้านและทำในวันหยุดแต่จะมีความแตกต่างกันตามภาระงานที่ปฏิบัติงานของแต่ละคนด้วยเช่นกัน

## 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

การรับรู้ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมของมหาวิทยาลัยจะมีความแตกต่างกัน แต่ส่วนใหญ่แล้วเกิดจากสายงานที่ปฏิบัติงานอยู่ให้เป็นไปตามนโยบายของทางมหาวิทยาลัย ในส่วนนี้พนักงานจะมีความรู้สึกถึงลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมที่แตกต่างกัน

ความรู้สึกด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ของ อาจารย์เอ “...ความพร้อมที่จะทำประโยชน์ให้สังคมมีความพร้อมตลอดเวลา การพัฒนาภาพลักษณ์ของพนักงานมหาวิทยาลัยกับการทำประโยชน์ให้สังคมนั้น ต้องได้รับการสนับสนุนประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อให้มากขึ้น เช่น Social media, ข่าวทางโทรทัศน์, เว็บไซต์ ...”

ในขณะที่อาจารย์บี “...งานมีการให้บริการด้านวิชาการแก่สังคมและองค์กรภายนอก ...” แต่อาจารย์ซี “...มีกิจกรรมเพื่อพัฒนาสังคมในทุก ๆ ปีงบประมาณ ...”

หรือแม้แต่อาจารย์ดี “...มีการถ่ายทอดเทคโนโลยีให้กับสังคมผ่านการบริการวิชาการในส่วนที่งานเกี่ยวข้องหรือกรณีที่สังคมมีความต้องการความช่วยเหลือหรือต้องการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในชุมชนและทางหน่วยงานมีข้อมูลพร้อมอยู่แล้ว ...”

เมื่อลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ของอาจารย์ทำให้ต้องรับภาระมากและกระทบต่อการทำงานในปัจจุบันซึ่งต้องแบ่งแยกภาระงานหลักมาช่วยทำงานในภาระรองที่หน่วยงานให้ช่วยปฏิบัติงานทำให้บทบาทหน้าที่ของอาจารย์มากขึ้นแต่จะมีความแตกต่างกันตามความสามารถของอาจารย์เองด้วย

จะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความเป็นอยู่ของอาจารย์เองในทุกด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สอดคล้องกับทฤษฎีของ วอลตัน (Walton, 1973) 8 ด้าน คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการทำงานร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมาใช้ใน เนื่องจากเป็นแนวความคิดที่นิยมและครอบคลุมองค์ประกอบหลักของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

**ส่วนที่ 3** ข้อมูลจากการสัมภาษณ์พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการด้านความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากข้อจำกัดด้านเวลาและความไม่สะดวกจากสถานการณ์โรคระบาดในการให้ข้อมูล จึงทำให้ผู้วิจัยสามารถเก็บข้อมูลจากคณาจารย์ เท่านั้น ในส่วนนี้จึงขออธิบายข้อมูลจากการสัมภาษณ์ของคณาจารย์ โดยจะเริ่มอธิบายคุณภาพชีวิตในการทำงาน

มหาวิทยาลัยได้กำหนดนโยบายและทิศทางในการบริหารงานบุคคล โดยกำหนดในแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการของมหาวิทยาลัย และ ในปี พ.ศ.2563 ได้มีการเสนอกรอบนโยบาย

ในการกำกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดย การมุ่งเน้น สามประเด็นหลัก คือ สภาพแวดล้อมบุคลากร ระบบและกระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อผลสัมฤทธิ์ขององค์กร และความผูกพันของบุคลากร เพื่อให้ผลก่อดัน มหาวิทยาลัยบูรพาวิสัยทัศน์. “มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นองค์กรชั้นนำแห่ง การเรียนรู้และวิจัย บนฐานการศึกษา คุณธรรม และการรับใช้สังคม มุ่งสร้างสรรค์นวัตกรรมสู่สากล”

ผู้วิจัยได้สรุปความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิด Allen and Meyer (1990) โดยอธิบายตามหัวข้อ ดังนี้ 1) ด้านจิตใจ 2) การคงอยู่กับองค์การ 3) บรรทัดฐาน

#### 1) ความผูกพันด้านจิตใจ

มหาวิทยาลัยมีโครงสร้างองค์การที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีและมีความปรารถนาที่อยู่กับองค์การต่อไป บุคลากรแต่ละมีความรู้สึกที่แตกต่างกันและส่วนใหญ่แล้วเกิดจากความรู้สึกด้านจิตใจของ อาจารย์เอ “...มาจากความจริงใจและความเอื้ออาทรต่อกันในการทำงาน เป็นสำคัญ...”

ในขณะที่อาจารย์บี “...มาจากความจริงใจและความเอื้ออาทรต่อกันในการทำงาน เป็นสำคัญ...”

แต่อาจารย์ซี “...มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานปลูกฝัง วัฒนธรรมองค์การแก่บุคลากร...”

หรือแม้แต่อาจารย์ดี “...การมีโครงสร้างองค์การที่ดีก็ทำให้รู้สึกดีที่จะทำงาน ร่วมกับองค์การอย่างมั่นคงต่อไป...”

เมื่อความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจมีบทบาทต่อการทำงานของอาจารย์ที่ ปฏิบัติงานอยู่ที่มหาวิทยาลัยด้วยความรู้สึกที่ดีเพราะความชัดเจนในด้านการบริหารงานบุคคลของ มหาวิทยาลัยสามารถที่จะส่งเสริมการทำงานของอาจารย์ต่อไปตามหน้าที่และมีความแตกต่างของแต่ละ ตัวบุคคล

#### 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ

มหาวิทยาลัยให้ค่าตอบแทนกับบุคคลไปตามเกณฑ์ของนโยบายของทาง มหาวิทยาลัยที่ออกมาอย่างชัดเจนด้วยการคำนวณของบุคลากรที่ได้ตระหนักถึงความคุ้มค่าในการลงทุน ทำงานในองค์การ โดยการพิจารณาจากการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นรูปของตัวเงินไม่ใช่ตัวเงิน เพื่อแลกเปลี่ยนกับการที่บุคลากรปฏิบัติงานให้กับองค์การด้วยความเต็มใจและลงทุนลงแรงไป ทำให้บุคลากรที่มีความรู้สึกว่าเขามีความจำเป็นที่จะต้องอยู่กับองค์การ

ความรู้สึกด้านการคงอยู่กับองค์การของ อาจารย์เอ “...การตอบแทนผลประโยชน์ ที่สมเหตุผลต่อระยะเวลาการทำงานและความสามารถแต่ละบุคคลที่ได้จากการประเมินผลงานในแต่ละ ปีว่าอยู่ในระดับใด เช่น ดีเด่น ดีมาก ดี ปานกลาง หรือต่ำกว่าปานกลาง...”



ในขณะที่อาจารย์บี “...คิดการให้ความสำคัญกับการประเมินผลงานเพื่อที่จะคิดค่าตอบแทนที่เหมาะสมและทำด้วยมาตรฐานเดียวกัน...”

แต่อาจารย์ซี “...คิดว่าค่าตอบแทนควรเป็นไปตามภาระงานที่กำหนดของแต่ละส่วนงานที่มีบางตัวที่ไม่ชัดเจนและเหมาะสม...”

หรือแม้แต่อาจารย์ดี “...การที่มีเกณฑ์ในการขึ้นเงินเดือนที่จะสามารถสร้างความคงอยู่ให้กับบุคลากรได้มากที่สุดแล้วเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน...”

เมื่อค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของอาจารย์มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบันทำให้มีบทบาทในการใช้ชีวิตของอาจารย์มากขึ้นแต่จะมีความแตกต่างกันตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของแต่ละคนด้วยเช่นกัน

### 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ค่านิยมของบุคลากรที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งหรือสมาชิกภายในมหาวิทยาลัยแล้วพวกเขาก็ย่อมมีความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรเหล่านั้นย่อมมีความพร้อมที่จะให้ความทุ่มเทกับการปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ ซึ่งจะได้รับอิทธิพลมาจากประสบการณ์การทำงานของแต่ละบุคคล โดยเริ่มจากครอบครัว วัฒนธรรมขององค์กร โดยปลูกฝังให้พนักงานเกิดการเห็นด้วยและยอมรับวัฒนธรรมขององค์กรและความรู้สึกว่าจะอยู่ในองค์กรต่อไป

ความรู้สึกด้านบรรทัดฐานของ อาจารย์เอ “...ปฏิบัติหน้าที่ให้สมกับการที่ได้รับมอบหมาย โดยยึดมั่นความซื่อสัตย์ สุจริตและยุติธรรมเป็นบรรทัดฐานและเป็นตัวอย่างที่ดี...”

ในขณะที่อาจารย์บี “...คิดว่าการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและมีมาตรฐานสามารถทำให้จริง...”

แต่อาจารย์ซี “...ให้รางวัลบุคลากรดีเด่นในด้านต่างๆเพื่อเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงาน...”

หรือแม้แต่อาจารย์ดี “...การปลูกฝังและการส่งเสริมวัฒนธรรมที่ดีทำให้บุคลากรพร้อมทุ่มเทการทำงานให้ดีที่สุดและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร...”

เมื่อความผูกพันด้านบรรทัดฐานของอาจารย์มีความสำคัญต่อการเป็นสมาชิกที่ดีและส่งเสริมให้อาจารย์รักและพร้อมที่จะทำงานอย่างทุ่มเทให้กันมหาวิทยาลัยด้วยความเต็มใจและอยากทำงานอยู่ที่มหาวิทยาลัยแห่งนี้ตลอดไปและเป็นไปตามทฤษฎีของ Allen and Meyer (1990 อ้างถึงใน ศราวุธ โภชนะสมบัติ, 2559)

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยวิธีการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการวิเคราะห์ข้อมูลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ได้จากการเรียงลำดับความสำคัญ ที่ส่งผลต่อการทำงาน

ของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามปัจจัยได้ดังนี้ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพ และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่

**ตารางที่ 4.2** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล	อันดับ
1. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	3.18	0.926	ปานกลาง	2
2. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน	3.15	0.968	ปานกลาง	3
3. พอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเทอมบุตร	3.12	1.101	ปานกลาง	4
4. ได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี	3.51	1.043	มาก	1
<b>รวม</b>	<b>3.24</b>	<b>0.886</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยที่ 3.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.886

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานให้ความสำคัญกับการได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อปรับขึ้นเงินเดือนประจำปียอมรับเป็นระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51) นอกจากนั้นค่าตอบแทนที่ได้รับ

เหมาะสมและเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ก็เป็นอีกอย่างที่เป็นระดับปานกลางและเป็นอันดับรองลงมา (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18) ส่วนค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันอยู่เป็นปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15) และสุดท้ายพอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเทอมบุตรอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ด้านสิ่งแวดล้อมความปลอดภัย และสุขภาพ

ด้านสิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพ	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล	อันดับ
1. สถานที่ทำงาน มีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีกลิ่น หรือเสียงรบกวนในเวลาปฏิบัติงาน	3.83	1.020	มาก	1
2. หน่วยงานมีเครื่องใช้สำนักงานอุปกรณ์และวัสดุใช้ในงานต่าง ๆ ที่เพียงพอ อยู่ในสภาพดีพร้อมใช้งาน และมีความทันสมัย	3.80	0.970	มาก	2
3. หน่วยงานมีการตรวจสุขภาพของบุคลากรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	3.09	1.303	ปานกลาง	4
4. หน่วยงานมีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากรเป็นอย่างดี	3.51	1.071	มาก	3
<b>รวม</b>	<b>3.55</b>	<b>0.855</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ในด้านสิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยที่ 3.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.855

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพของพนักงานให้ความสำคัญกับสถานที่ทำงาน มีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีกลิ่น หรือเสียงรบกวนในเวลาปฏิบัติงานเป็นระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83) หน่วยงานมีเครื่องใช้สำนักงานอุปกรณ์และวัสดุใช้ในงานต่าง ๆ ที่เพียงพอ อยู่ในสภาพดีพร้อมใช้งาน และมีความทันสมัยเป็นอันดับรองลงมา ที่ระดับมากเช่นกัน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80) นอกจากนี้หน่วยงานมีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากรเป็นอย่างดี ยอมรับในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51) อีกด้วย และสุดท้ายของคือหน่วยงานมีการตรวจสุขภาพของบุคลากรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09)

**ตารางที่ 4.4** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล	อันดับ
1. ท่านพอใจกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	3.78	0.908	มาก	3
2. ท่านมีเวลาสำหรับการพักผ่อนหย่อนใจหรือทำกิจกรรมที่ต้องการ	3.54	0.998	มาก	4
3. การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต	3.87	0.918	มาก	1
4. ท่านมีเวลาที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานได้	3.84	0.977	มาก	2
<b>รวม</b>	<b>3.75</b>	<b>0.861</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ในด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยที่ 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.861

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ เป็นสิ่งที่พนักงานให้ความสำคัญเป็นสิ่งแรกนั่นคือ การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87) ถัดมาคือมีเวลาที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานได้อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84) รวมถึงพอใจกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เป็นอีกที่สำคัญอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78) นอกจากเวลาในการปฏิบัติงานแล้วนั้น ช่วงเวลาสำหรับการพักผ่อนหย่อนใจหรือทำกิจกรรมที่ต้องการคืออีกสิ่งที่สำคัญ ก็อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54)

**ตารางที่ 4.5** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล	อันดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.24	0.886	มาก	3
2. ด้านสิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพ	3.55	0.855	มาก	2
3. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่	3.75	0.861	มาก	1
<b>รวม</b>	<b>3.51</b>	<b>0.774</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยที่ 3.51 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.774

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75) ถัดมาเป็นด้านสิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55) และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24) ตามลำดับ

**ตอนที่ 4** การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยวิธีการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการวิเคราะห์ข้อมูลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่ได้จากการเรียงลำดับความสำคัญ ที่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามปัจจัยได้ดังนี้ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึกรัก และด้านบรรทัดฐาน

**ตารางที่ 4.6** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ด้านการคงอยู่กับองค์กร

ด้านความคงอยู่กับองค์กร	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล	อันดับ
1. ท่านมีความภาคภูมิใจที่มีส่วนทำให้หน่วยงานก้าวหน้าและมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก	4.17	0.905	มาก	1
2. ท่านมีความเกรงกลัวต่อสิ่งที่เกิดขึ้นหาออกจากหน่วยงานนี้	3.55	1.022	มาก	4
3. ท่านตั้งใจที่จะเป็นบุคลากรของหน่วยงานจนกว่าจะเกษียณอายุงานหรือเลิกจ้าง	3.96	1.079	มาก	2
4. ท่านยินดีที่จะทำงานในหน่วยงานนี้ต่อไปถึงแม้จะมีหน่วยงานอื่นให้ข้อเสนอเงินเดือนหรือตำแหน่งที่สูงกว่า	3.80	0.987	มาก	3
<b>รวม</b>	<b>3.869</b>	<b>0.438</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ในด้านความคงอยู่กับองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยที่ 3.869 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.438

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านความคงอยู่กับองค์กร พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ ท่านมีความภาคภูมิใจที่มีส่วนทำให้หน่วยงานก้าวหน้าและ

มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17) มีความเกรงกลัวต่อสิ่งที่เกิดขึ้นหาออกจากหน่วยงานนี้ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96) ท่านยินดีที่จะทำงานในหน่วยงานนี้ต่อไปถึงแม้จะมีหน่วยงานอื่นให้ข้อเสนอเงินเดือนหรือตำแหน่งที่สูงกว่า (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80) และท่านมีความเกรงกลัวต่อสิ่งที่เกิดขึ้นหาออกจากหน่วยงานนี้ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.7** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ด้านความรู้สึก

ด้านความรู้สึก	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล	อันดับ
1. ท่านมีความภูมิใจที่จะกล่าวถึงหน่วยงานของท่านกับบุคคลภายนอก	4.17	0.914	มาก	1
2. ท่านเชื่อว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่ดีไม่เอาเปรียบใคร	3.81	0.977	มาก	4
3. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้	4.14	0.957	มาก	2
4. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่	4.11	0.930	มาก	3
<b>รวม</b>	<b>4.06</b>	<b>0.891</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ในด้านความรู้สึกโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยที่ 4.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.891

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านความคงอยู่กับองค์กร พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ ท่านมีความภาคภูมิใจที่มีส่วนทำให้หน่วยงานก้าวหน้าและมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17) มีความเกรงกลัวต่อสิ่งที่เกิดขึ้นหาออกจากหน่วยงานนี้ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14) ท่านยินดีที่จะทำงานในหน่วยงานนี้ต่อไปถึงแม้จะมีหน่วยงานอื่นให้ข้อเสนอเงินเดือนหรือตำแหน่งที่สูงกว่า (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11) และท่านมีความเกรงกลัวต่อสิ่งที่เกิดขึ้นหาออกจากหน่วยงานนี้ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.8** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ด้านบรรทัดฐาน

ด้านบรรทัดฐาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล	อันดับ
1. ท่านรู้สึกว่ามีติดหากทำลาออกจากองค์การนี้ไปขณะที่องค์การกำลังประสบปัญหา	3.57	1.097	มาก	4
2. ท่านจะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเมื่อได้รับมอบหมาย	4.38	0.772	มากที่สุด	1
3. ท่านไม่คิดที่จะลาออกจากงาน เนื่องจากมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน	3.75	1.020	มาก	3
4. องค์การแห่งนี้สมควรที่จะได้รับความจงรักภักดีจากท่าน	3.97	0.946	มาก	2
<b>รวม</b>	<b>3.91</b>	<b>0.788</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ในด้านบรรทัดฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยที่ 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.788

เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ด้านบรรทัดฐาน พนักงานให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านจะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเมื่อได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38) อันดับที่สองเป็นองค์การแห่งนี้สมควรที่จะได้รับความจงรักภักดีจากท่านระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97) ท่านไม่คิดที่จะลาออกจากงาน เนื่องจากมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75) และลำดับสุดท้ายเป็นท่านรู้สึกว่ามีติดหากทำลาออกจากองค์การนี้ไปขณะที่องค์การกำลังประสบปัญหา (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.9** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ของความผูกพันในองค์การ โดยภาพรวม

ความผูกพันในองค์การ	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล	อันดับ
1. ด้านการคงอยู่กับองค์การ	3.86	0.876	มาก	3
2. ด้านความรู้สึก	4.05	0.891	มาก	1
3. ด้านบรรทัดฐาน	3.91	0.788	มาก	2
<b>รวม</b>	<b>3.94</b>	<b>0.808</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความผูกพันในองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยที่ 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.808

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ด้านความรู้สึกละอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05) ลำดับถัดไป ด้านด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91) และด้านการคงอยู่กับองค์กร อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86) ตามลำดับ

#### ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน 1 ข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประเภทบุคลากร สายปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

1. เพศที่ต่างกัน จะมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน ด้านการคงอยู่กับ องค์กร ด้านความรู้สึกละ และด้านบรรทัดฐาน ที่จะทำงานอยู่ที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แตกต่างกัน

$H_0$  : เพศที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึกละ และด้านบรรทัดฐาน ที่จะทำงานอยู่ที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : เพศที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึกละ และด้านบรรทัดฐาน ที่จะทำงานอยู่ที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านความผูกพันของพนักงาน ในด้านความคงอยู่องค์กร ด้านความรู้สึกละและด้านบรรทัดฐาน โดยจำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ	n	$\bar{X}$	S.D	F	Sig.
ด้านการคงอยู่กับองค์กร	ชาย	107	3.974	0.944	0.891	0.346
	หญิง	268	3.825	0.844		
ด้านความรู้สึกละ	ชาย	107	4.243	0.941	0.154	0.695
	หญิง	268	3.980	0.859		
ด้านบรรทัดฐาน	ชาย	107	4.089	0.808	0.964	0.327
	หญิง	268	3.844	0.769		
ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม	ชาย	107	4.102	0.857	1.262	0.262
	หญิง	268	3.883	0.779		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



จากตารางที่ 4.10 แสดงผลการทดสอบสมมุติฐาน ด้านค่าสถิติ t-test โดยวิธีการ Independent Sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยโดยภาพรวม เพศที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก รวมทั้งด้านบรรทัดฐานไม่พบความแตกต่าง

2. อายุที่แตกต่างกัน จะมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน ที่จะทำงานอยู่ที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แตกต่างกัน

$H_0$ : อายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน ที่จะทำงานอยู่ที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : อายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน ที่จะทำงานอยู่ที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.11** เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านความผูกพันของพนักงาน ในด้านความคงอยู่ขององค์กร ด้านความรู้สึกและด้านบรรทัดฐาน โดยจำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร	อายุ	n	$\bar{X}$	S.D	F	Sig.
ด้านการคงอยู่กับองค์กร	ต่ำกว่า 25 ปี	5	3.000	0.000	17.066**	0.000
	25 ปีไม่เกิน 35 ปี	117	3.976	0.607		
	35 ปีไม่เกิน 45 ปี	167	4.079	0.677		
	45 ปีขึ้นไป	89	3.383	1.253		
	<b>รวม</b>	<b>375</b>	<b>3.869</b>	<b>0.876</b>		
ด้านความรู้สึก	ต่ำกว่า 25 ปี	5	3.000	0.000	19.373**	0.000
	25 ปีไม่เกิน 35 ปี	117	4.228	0.552		
	35 ปีไม่เกิน 45 ปี	167	4.244	0.803		
	45 ปีขึ้นไป	89	3.539	1.167		
	<b>รวม</b>	<b>375</b>	<b>4.058</b>	<b>0.891</b>		
ด้านบรรทัดฐาน	ต่ำกว่า 25 ปี	5	3.000	0.000	23.601**	0.000
	25 ปีไม่เกิน 35 ปี	129	4.151	0.891		
	35 ปีไม่เกิน 45 ปี	172	4.040	0.636		
	45 ปีขึ้นไป	94	3.414	0.788		
	<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>3.916</b>	<b>1.092</b>		

ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านความผูกพันของพนักงาน ในด้านความคงอยู่องค์การ ด้านความรู้สึกและด้านบรรทัดฐาน โดยจำแนกตามอายุ (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์การ	อายุ	n	$\bar{X}$	S.D	F	Sig.
	ต่ำกว่า 25 ปี	5	3.000	0.000	21.914**	0.000
ความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวม	25 ปีไม่เกิน 35 ปี	129	4.118	0.891		
	35 ปีไม่เกิน 45 ปี	172	4.121	0.636		
	ต่ำกว่า 25 ปี	94	3.445	0.788		
รวม		400	3.947	0.808		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 แสดงผลการทดสอบสมมุติฐาน ด้านค่าสถิติ F-test โดย One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่าความผูกพันในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยภาพรวม ในด้านอายุที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ด้านการคงอยู่กับองค์การ ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐานโดยภาพรวม พบว่ามีความแตกต่างกัน

3. สถานภาพที่ต่างกัน จะมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน ด้านการคงอยู่กับองค์การ ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน ที่จะทำงานอยู่ที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แตกต่างกัน

$H_0$ : สถานภาพที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานด้านการคงอยู่กับองค์การ ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน ที่จะทำงานอยู่ที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : สถานภาพที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานด้านการคงอยู่กับองค์การ ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน ที่จะทำงานอยู่ที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านความผูกพันของพนักงาน ในด้านความคงอยู่องค์การ ด้านความรู้สึกและด้านบรรทัดฐาน โดยจำแนกตามสถานภาพ

ความผูกพันต่อองค์การ	สถานภาพ	n	$\bar{X}$	S.D	F	Sig.
ด้านการคงอยู่กับ องค์การ	โสด	197	3.839	0.890	5.060	0.007*
	สมรส	153	3.981	0.674		
	อื่นๆ	25	3.413	1.531		
รวม		375	3.869	0.876		

ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านความผูกพันของพนักงาน ในด้านความคงอยู่องค์กรด้าน ความรู้สึกและด้านบรรทัดฐาน โดยจำแนกตามสถานภาพ (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	สถานภาพ	n	$\bar{X}$	S.D	F	Sig.
ด้านความรู้สึก	โสด	197	3.988	0.924	6.951	0.001*
	สมรส	153	4.222	.0664		
	อื่น ๆ	25	3.605	1.480		
<b>รวม</b>		<b>375</b>	4.058	0.891		
ด้านบรรทัดฐาน	โสด	197	3.902	0.816	7.595	0.001*
	สมรส	153	4.020	0.685		
	อื่น ๆ	25	3.384	0.946		
<b>รวม</b>		<b>375</b>	3.916	0.788		
ความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม	โสด	197	3.910	0.834	7.007	0.001*
	สมรส	153	4.074	0.623		
	อื่น ๆ	25	3.467	1.303		
<b>รวม</b>		<b>375</b>	3.947	0.808		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 แสดงผลการทดสอบสมมุติฐาน ด้านค่าสถิติ F-test โดย One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่าความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยภาพรวม ในด้านสถานภาพที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับ องค์กร ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐานโดยภาพรวม พบว่ามีความแตกต่างกัน

4. ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน จะมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน ด้านการคง อยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน ที่จะทำงานอยู่ที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แตกต่างกัน

$H_0$ : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานด้านการคงอยู่กับ องค์กร ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน ที่จะทำงานอยู่ที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานด้านการคงอยู่กับ องค์กร ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน ที่จะทำงานอยู่ที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านความผูกพันของพนักงาน ในด้านความคงอยู่องค์การ ด้านความรู้สึกและด้านบรรทัดฐาน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D	F	Sig.
ด้านการคงอยู่กับองค์การ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	55	4.013	0.673	12.791	0.000*
	ปริญญาตรี	224	3.661	0.966		
	ปริญญาโท	68	4.180	0.595		
	ปริญญาเอก	28	4.367	0.564		
<b>รวม</b>		<b>375</b>	<b>3.869</b>	<b>0.876</b>		
ด้านความรู้สึก	ต่ำกว่าปริญญาตรี	55	4.218	0.789	11.377	0.000*
	ปริญญาตรี	224	3.855	1.001		
	ปริญญาโท	68	4.352	0.449		
	ปริญญาเอก	28	4.529	0.506		
<b>รวม</b>		<b>375</b>	<b>4.058</b>	<b>0.891</b>		
ด้านบรรทัดฐาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	55	4.080	0.638	10.266	0.000*
	ปริญญาตรี	224	3.744	0.822		
	ปริญญาโท	68	4.141	0.643		
	ปริญญาเอก	28	4.323	0.760		
<b>รวม</b>		<b>375</b>	<b>3.916</b>	<b>0.788</b>		
ความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	55	4.104	0.645	12.863	0.000*
	ปริญญาตรี	224	3.753	0.894		
	ปริญญาโท	68	4.224	0.485		
	ปริญญาเอก	28	4.406	0.571		
<b>รวม</b>		<b>375</b>	<b>3.947</b>	<b>0.808</b>		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 แสดงผลการทดสอบสมมุติฐาน ด้านค่าสถิติ F-test โดย One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่าความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยภาพรวม ในด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ด้านการคงอยู่กับองค์การ ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐานโดยภาพรวม พบว่ามีความแตกต่างกัน

5. รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน จะมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน ที่จะทำงานอยู่ที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒแตกต่างกัน

H<sub>0</sub>: รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน ที่จะทำงานอยู่ที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒไม่แตกต่างกัน

H<sub>1</sub>: รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน ที่จะทำงานอยู่ที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.14** เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านความผูกพันของพนักงาน ในด้านความคงอยู่ขององค์กร ด้านความรู้สึกและด้านบรรทัดฐาน โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความผูกพัน ต่อองค์กร	รายได้ต่อเดือน	n	$\bar{X}$	S.D	F	Sig.
ด้านการคงอยู่ กับองค์กร	ต่ำกว่า 10,000 บาท	5	4.750	0.000	17.066	0.000*
	10,000 ไม่เกิน	105	3.938	0.706		
	20,000 บาท					
	20,000 ไม่เกิน	187	3.902	0.750		
	30,000 บาท					
	30,000 บาทขึ้นไป	78	3.641	1.247		
<b>รวม</b>		<b>375</b>	<b>3.869</b>	<b>0.876</b>		
ด้านความรู้สึก	ต่ำกว่า 10,000 บาท	5	5.000	0.000	19.373	0.000*
	10,000 ไม่เกิน	105	4.080	0.788		
	20,000 บาท					
	20,000 ไม่เกิน	187	4.098	0.679		
	30,000 บาท					
	30,000 บาทขึ้นไป	78	3.867	1.334		
<b>รวม</b>		<b>375</b>	<b>4.058</b>	<b>0.891</b>		

ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านความผูกพันของพนักงาน ในด้านความคงอยู่องค์กร  
ด้านความรู้สึกและด้านบรรทัดฐาน โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน (ต่อ)

ความผูกพัน ต่อองค์กร	รายได้ต่อเดือน	n	$\bar{X}$	S.D	F	Sig.
ด้าน บรรทัดฐาน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	5	4.750	0.000	23.601	0.000*
	10,000 ไม่เกิน	105	3.978	0.572		
	20,000 บาท					
	20,000 ไม่เกิน	187	3.975	0.673		
	30,000 บาท					
	30,000 บาทขึ้นไป	78	3.638	1.145		
<b>รวม</b>		<b>375</b>	<b>3.975</b>	<b>0.673</b>		
ความผูกพัน ต่อองค์กร โดยภาพรวม	ต่ำกว่า 10,000 บาท	5	4.833	0.000	21.914	0.000*
	10,000 ไม่เกิน	105	3.999	0.624		
	20,000 บาท					
	20,000 ไม่เกิน	187	3.992	0.666		
	30,000 บาท					
	30,000 บาทขึ้นไป	78	3.715	1.196		
<b>รวม</b>		<b>375</b>	<b>3.947</b>	<b>0.808</b>		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 แสดงผลการทดสอบสมมุติฐาน ด้านค่าสถิติ F-test โดย One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่าความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยภาพรวม ในด้านรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐานโดยภาพรวม พบว่ามีความแตกต่างกัน

6. ประเภทบุคลากร ที่แตกต่างกัน จะมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน ที่จะทำงานอยู่ที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แตกต่างกัน

H<sub>0</sub>: ประเภทบุคลากร ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน ที่จะทำงานอยู่ที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไม่แตกต่างกัน

H<sub>1</sub>: ประเภทบุคลากร ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน ที่จะทำงานอยู่ที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านความผูกพันของพนักงาน ในด้านความคงอยู่องค์กร ด้านความรู้สึกและด้านบรรทัดฐาน โดยจำแนกตามประเภทบุคลากร

ความผูกพันต่อ องค์กร	ประเภทบุคลากร	n	$\bar{X}$	S.D	F	Sig.
ด้านการคงอยู่ องค์กร	ข้าราชการ	5	4.000	0.000	3.468	0.016*
	ลูกจ้างชั่วคราว	5	3.750	0.000		
	ลูกจ้างประจำ	15	3.166	0.645		
	พนักงาน	350	3.897	0.885		
	มหาวิทยาลัย					
<b>รวม</b>		<b>375</b>	<b>3.869</b>	<b>0.876</b>		
ด้านความรู้สึก	ข้าราชการ	5	4.500	0.000	1.612	0.186
	ลูกจ้างชั่วคราว	5	3.750	0.000		
	ลูกจ้างประจำ	15	3.666	0.487		
	พนักงาน	350	4.072	0.909		
	มหาวิทยาลัย					
<b>รวม</b>		<b>375</b>	<b>4.058</b>	<b>0.891</b>		
ด้านบรรทัดฐาน	ข้าราชการ	5	3.250	0.000	5.139	0.002*
	ลูกจ้างชั่วคราว	5	2.750	0.000		
	ลูกจ้างประจำ	15	4.000	0.422		
	พนักงาน	350	3.937	0.794		
	มหาวิทยาลัย					
<b>รวม</b>		<b>375</b>	<b>3.916</b>	<b>0.788</b>		

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านความผูกพันของพนักงาน ในด้านความคงอยู่องค์กร ด้านความรู้สึกและด้านบรรทัดฐาน โดยจำแนกตามประเภทบุคลากร (ต่อ)

ความผูกพันต่อ องค์กร	ประเภทบุคลากร	n	$\bar{X}$	S.D	F	Sig.
ความผูกพันต่อ องค์กรโดยภาพรวม	ข้าราชการ	5	3.916	0.000	1.682	0.170
	ลูกจ้างชั่วคราว	5	3.416	0.000		
	ลูกจ้างประจำ	15	3.611	0.452		
	พนักงาน มหาวิทยาลัย	350	3.968	0.825		
รวม		375	3.947	0.808		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 แสดงผลการทดสอบสมมุติฐาน ด้านค่าสถิติ F-test โดย One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยโดยภาพรวม ในด้านประเภทบุคลากรที่ต่างกัันจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐานโดยภาพรวม พบว่ามีความแตกต่างกัน

7. สายปฏิบัติงานที่ต่างกััน จะมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน ที่จะทำงานอยู่ที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แตกต่างกััน

$H_0$ : สายปฏิบัติงานที่ต่างกััน ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน ที่จะทำงานอยู่ที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไม่แตกต่างกััน

$H_1$ : สายปฏิบัติงานที่ต่างกััน ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน ที่จะทำงานอยู่ที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แตกต่างกััน



ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านความผูกพันของพนักงาน ในด้านความคงอยู่องค์กร ด้านความรู้สึกและด้านบรรทัดฐาน โดยจำแนกตามสายปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	สายปฏิบัติงาน	n	$\bar{X}$	S.D	F	Sig.
ด้านการคงอยู่กับองค์กร	สายวิชาการ	38	4.369	0.468	16.699	0.000*
	สายปฏิบัติงาน	337	3.807	0.896		
<b>รวม</b>		<b>375</b>	<b>3.869</b>	<b>0.876</b>		
ด้านความรู้สึก	สายวิชาการ	38	4.608	0.529	19.704	0.000*
	สายปฏิบัติงาน	337	3.990	0.903		
<b>รวม</b>		<b>375</b>	<b>4.058</b>	<b>0.891</b>		
ด้านบรรทัดฐาน	สายวิชาการ	38	4.306	0.840	12.485	0.000*
	สายปฏิบัติงาน	337	3.868	0.769		
<b>รวม</b>		<b>375</b>	<b>3.916</b>	<b>0.788</b>		
ความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม	สายวิชาการ	38	4.428	0.587	18.182	0.000*
	สายปฏิบัติงาน	337	3.888	0.812		
<b>รวม</b>		<b>375</b>	<b>3.947</b>	<b>0.808</b>		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 แสดงผลการทดสอบสมมุติฐาน ด้านค่าสถิติค่าสถิติ t-test โดยวิธีการ Independent Sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยโดยภาพรวม ในด้านสายปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐานโดยภาพรวม พบว่ามีความแตกต่างกัน

8. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน จะมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน ที่จะทำงานอยู่ที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒแตกต่างกัน

$H_0$ : ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน ที่จะทำงานอยู่ที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒไม่แตกต่างกัน

H<sub>1</sub>: ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน ที่จะทำงานอยู่ที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านความผูกพันของพนักงาน ในด้านความคงอยู่องค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึกและด้านบรรทัดฐาน โดยจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	n	$\bar{X}$	S.D	F	Sig.
ด้านการคงอยู่กับองค์กร	ต่ำกว่า 5 ปี	84	3.957	0.720	5.380	0.001*
	5 ปีไม่เกิน 10 ปี	127	3.998	0.705		
	10 ปีไม่เกิน 20 ปี	124	3.813	1.042		
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	40	3.406	0.996		
<b>รวม</b>		<b>375</b>	<b>3.869</b>	<b>.876</b>		
ด้านความรู้สึกรู้สึก	ต่ำกว่า 5ปี	84	4.182	0.595	2.573	0.054
	5 ปีไม่เกิน 10 ปี	127	4.080	0.784		
	10 ปีไม่เกิน 20 ปี	124	4.053	1.044		
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	40	3.718	1.156		
<b>รวม</b>		<b>375</b>	<b>4.058</b>	<b>0.891</b>		
ด้านบรรทัดฐาน	ต่ำกว่า 5ปี	84	3.932	0.561	7.011	0.000*
	5 ปีไม่เกิน 10 ปี	127	4.067	0.699		
	10 ปีไม่เกิน 20 ปี	124	3.889	0.934		
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	40	3.437	0.817		
<b>รวม</b>		<b>375</b>	<b>3.916</b>	<b>0.788</b>		
ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม	ต่ำกว่า 5 ปี	84	4.024	0.586	4.909	0.002*
	5 ปีไม่เกิน 10 ปี	127	4.048	0.666		
	10 ปีไม่เกิน 20 ปี	124	3.918	0.979		
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	40	3.520	0.946		
<b>รวม</b>		<b>375</b>	<b>3.947</b>	<b>0.808</b>		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ด้านค่าสถิติ F-test โดย One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยโดยภาพรวม ในด้านระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐานโดยภาพรวม พบว่ามีความแตกต่างกัน

**สมมติฐาน 2** คุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามปัจจัย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และ ยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพ และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

**ตารางที่ 4.18** แสดงผลการสรุปการทดสอบสมมติฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	0.944	0.105		
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่	0.260	0.069	0.277	3.764	0.000
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.335	0.044	0.432	7.639	0.000
ด้านสิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพ	-0.106	0.032	-0.127	3.289	0.001
ค่าตอบแทน	-0.222	0.053	-0.244	-4.201	0.000
สถานที่ทำงานสะอาด	0.137	0.032	0.173	4.317	0.000

R = 0.693 ; R Square = 0.480 ; Adjusted R Square = 0.478 ; S.E.E. = 0.584

F = 366.75 ; Sig. = 0.000

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 แสดงให้เห็นว่าผลการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ ความยุติธรรมในการประเมินผลงานเครื่องใช้สำนักงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.693

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. เพื่อศึกษาความรู้สึกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ต.องครักษ์ อ.องครักษ์ จ.นครนายก จำนวน 10 คน โดยเป็นบุคลากรสายวิชาการ ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ในการสัมภาษณ์ และพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 375 คน โดยแยกตามสายปฏิบัติการได้ 2 กลุ่ม ประกอบด้วย สายวิชาการและสายปฏิบัติการ ใช้สูตรคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง Taro Yamane (Yamane, 1973 อ้างถึงใน จุฑาพร กบิลพัฒน์, 2554) โดยมีระดับความเชื่อมั่นอยู่ที่ร้อยละ 95 และสัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่สามารถยอมรับให้เกิดขึ้นได้เท่ากับ 0.05 และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ในการแจกแบบสอบถาม ที่คิดคำนวณตัวอย่างสัดส่วนตามอัตราประชากรแต่ละประเภทสายปฏิบัติงาน และสะดวกในการตอบแบบสอบถามจนครบตามจำนวน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบบสอบถามนั้นแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 8 ข้อคำถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 12 ข้อคำถาม ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร จำนวน 12 ข้อคำถาม และส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 12 ข้อคำถาม รวมข้อคำถามทั้งสิ้น 44 ข้อคำถาม

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ จำนวนความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) รวมถึงการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติที่

(t-test : Independent) เปรียบเทียบความคิดเห็นของเพศ และสถิติเอฟ (F-test : One way ANOVA) ตัวแปรที่แยกมากกว่า 2 ระดับขึ้นไป ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

## 5.1 สรุปผลการศึกษา

**สมมติฐานที่ 1** ส่วนของคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย กรณีศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เริ่มจากการรับรู้ของพนักงานที่แตกต่างกันทำให้ความเข้าใจในเรื่องการให้ค่าตอบแทนตามกฎระเบียบของทางมหาวิทยาลัยที่แตกต่างกัน ดังคำสัมภาษณ์ของอาจารย์ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า “การที่มหาวิทยาลัยได้กำหนดระเบียบการเบิกจ่ายค่าตอบแทนตามตำแหน่งและวุฒิการศึกษาและค่าประสบการณ์มีความเหมาะสมพร้อมทั้งการเพิ่มเงินเดือนตามคะแนนประเมินจากการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและถูกต้อง”

2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและความปลอดภัย สถานที่ทำงานของบุคคลในมหาวิทยาลัยของแต่ละคนมีที่มาที่แตกต่างกัน แต่ส่วนใหญ่แล้วสิ่งแวดล้อมของทางมหาวิทยาลัยนั้นมีถูกลักษณะและมีความปลอดภัยอยู่แล้วในแต่ละสถานที่หรืออาคารที่ปฏิบัติงาน ดังคำสัมภาษณ์ของอาจารย์ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า “เป็นการที่มีพื้นที่การทำงานเพียงพอมีระเบียบในการใช้งานมีการแยกเป็นห้องทำงานห้องของแต่ละฝ่ายได้อย่างเป็นสัดส่วน มีแม่บ้านทำความสะอาดทั้งภายในและภายนอกสำนักงานทุกวัน และมีการจัดเก็บและแยกขยะแต่ละประเภท ความปลอดภัยในหน่วยงาน มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยมีระบบ CCTV และการสแกนนิ้วเข้าออกสำนักงานมีการตรวจสอบความปลอดภัยของลิฟต์สม่ำเสมอ และมีถังดับเพลิงในที่ทำงาน”

3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน เป็นการรับรู้ทางองค์กรได้มีการสนับสนุนด้านความก้าวหน้าทางอาชีพโดยมีการส่งเสริมอย่างชัดเจน ดังคำสัมภาษณ์ของอาจารย์ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า “มีการสนับสนุนให้เข้าร่วมหรือจัดอบรมในโครงการของหน่วยงานภายในและภายนอกพร้อมอย่างสม่ำเสมอพร้อมทั้งส่งเสริมให้สายวิชาการและสายปฏิบัติงานทำผลงานเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการและความชำนาญในสายปฏิบัติการ”

4) การพัฒนาความสามารถของบุคคล หน่วยงานมีการส่งเสริมให้ไปพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ที่มีความสนใจพร้อมนำมาใช้กับงานที่ปฏิบัติงานอยู่ ดังคำสัมภาษณ์ของอาจารย์ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า “มีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าฝึกอบรมในโครงการต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและการพัฒนาและองค์การ ”

5) การทำงานร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์ องค์การมีกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์กันภายใน เพราะทางองค์การให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกัน ดังคำสัมภาษณ์ของอาจารย์ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า “มีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เป็นมิตรและผ่อนคลาย”

6) ประชาธิปไตยในองค์การ การให้ความสำคัญของประชาธิปไตยในหน่วยงานจะเป็นการสร้างวัฒนธรรมดีที่ให้กับบุคคลที่ร่วมงาน ดังคำสัมภาษณ์ของอาจารย์ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า “มีการเลือกตั้งกรรมการต่าง ๆ การประชุมเพื่อเสนอความเห็นในหน่วยงานมีจัดการแบบประชาธิปไตยมีการสนับสนุนประชาธิปไตยในองค์การโดยการปฏิบัติตนในหลักประชาธิปไตยในการทำงานที่เกี่ยวข้อง เช่นการออกความคิดเห็น การเลือกตั้ง”

7) ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว เนื่องจากการทำงานบางครั้งตำแหน่งและหน้าที่ที่ได้รับภายหลังจากการเข้ามาปฏิบัติงานนอกจากภาระงานสอน การทำวิจัย และการบริการชุมชนอาจมีกระทบบ้าง ดังคำสัมภาษณ์ของอาจารย์ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า ดี “การมอบหมายงานส่วนใหญ่ไม่เหมาะสม งานเยอะและจ่ายงานไม่เป็นเวลา ทำให้ไม่มีวันหยุด มีภาระงานมากจนทำให้ต้องจัดการงานเหล่านั้นในช่วงเวลาส่วนตัว แนวทางการพัฒนางานให้มากที่สุดเพื่อให้รับกวนเวลาส่วนตัวน้อยลง”

8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ทางองค์การมีการให้บริการด้านคำปรึกษาให้กับชุมชน ดังคำสัมภาษณ์ของอาจารย์ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า “มีการถ่ายทอดเทคโนโลยีให้กับสังคมผ่านการบริการวิชาการในส่วนที่งานเกี่ยวข้องหรือกรณีที่สังคมมีความต้องการความช่วยเหลือหรือต้องการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในชุมชนและทางหน่วยงานมีข้อมูลพร้อมอยู่แล้ว”

จะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความเป็นอยู่ของอาจารย์เองในทุกด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สอดคล้องกับทฤษฎีของ วอลตัน (Walton, 1973) 8 ด้าน คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการทำงานร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมาใช้ใน เนื่องจากเป็นแนวความคิดที่นิยมและครอบคลุมองค์ประกอบหลักของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

**สมมติฐานที่ 2** ข้อมูลจากการสัมภาษณ์พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการด้านความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากข้อจำกัดด้านเวลาและความไม่สะดวกจากสถานการณ์โรคระบาดในการให้ข้อมูล

จึงทำให้ผู้วิจัยสามารถเก็บข้อมูลจากคณาจารย์ เท่านั้น ในส่วนนี้จึงขออธิบายข้อมูลจากการสัมภาษณ์ของคณาจารย์ โดยจะเริ่มอธิบายคุณภาพชีวิตในการทำงาน

มหาวิทยาลัยได้กำหนดนโยบายและทิศทางในการบริหารงานบุคคล โดย กำหนดในแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการของมหาวิทยาลัย และ ในปี พ.ศ. 2563 ได้มีการเสนอกรอบนโยบายในการกำกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดย การมุ่งเน้น สามประเด็นหลัก คือสภาพแวดล้อมบุคลากรระบบและกระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อผลสัมฤทธิ์ขององค์กร และความผูกพันของบุคลากร เพื่อให้ผลก่อดัน มหาวิทยาลัยบรลวิสัยทัศน์ “มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นองค์กรชั้นนำแห่งการเรียนรู้และวิจัย บนฐานการศึกษา คุณธรรม และการรับใช้สังคม มุ่งสร้างสรรค์นวัตกรรมสู่สากล”

ผู้วิจัยได้สรุปความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิด Allen and Meyer (1990) โดยอธิบายตามหัวข้อ ดังนี้ 1) ด้านจิตใจ 2) การคงอยู่กับองค์กร 3) บรรทัดฐาน

1) ความผูกพันด้านจิตใจ ความตั้งใจของพนักงานที่จะอยู่กับองค์กร ซึ่งมาจากความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายขององค์กรและความเต็มใจทุ่มเททำงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย เป็นการส่งเสริมด้านความรู้สึกของบุคลากรภายในองค์กรให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันองค์การให้ความสำคัญของจิตใจ ดังคำสัมภาษณ์ของอาจารย์ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า “*การมีโครงสร้างองค์กรที่ดีก็จะทำให้รู้สึกดีที่จะทำงานร่วมกับองค์กรอย่างมั่นคงต่อ*”

2) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร การที่บุคคลต้องการที่จะทำงานอยู่กับองค์กรเพราะมีความเชื่อว่า ยิ่งถ้าอยู่กับองค์กรเป็นเวลานาน หากลาออกก็จะทำให้เกิดผลเสียมาก และไม่คุ้มค่าเช่นประโยชน์ที่จะได้รับจากการเกษียณอายุ มิตรภาพ อาจจะกล่าวได้ว่า บุคคลเหล่านี้มีความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรในระดับสูง ดังคำสัมภาษณ์ของอาจารย์ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า “*การตอบแทนผลประโยชน์ที่สมเหตุสมผลต่อระยะเวลาการทำงานและความสามารถแต่ละบุคคลที่ได้จากการประเมินผลงานในแต่ละปีว่าอยู่ในระดับใด เช่น ดีเด่น ดีมาก ดี ปานกลาง หรือต่ำกว่าปานกลาง*”

3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน การที่บุคคลต้องการที่จะอยู่กับองค์กรอันเนื่องมาจากแรงกดดันจากคนอื่น คนที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานมากจะมีความกังวลมากกว่าคนอื่น บุคคลเหล่านี้ไม่ต้องการทำให้นายจ้างผิดหวัง และกังวลว่าเพื่อนร่วมงานอาจจะคิดกับตนในทางที่ไม่ดีดังคำสัมภาษณ์ของอาจารย์ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า “*การปฏิบัติหน้าที่ให้สมกับการที่ได้รับมอบหมายโดยยึดมั่นความซื่อสัตย์ สุจริตและยุติธรรมเป็นบรรทัดฐานและเป็นตัวอย่างที่ดี*”

เมื่อความผูกพันด้านบรรทัดฐานของอาจารย์มีความสำคัญต่อการเป็นสมาชิกที่ดีและส่งเสริมให้อาจารย์รักและพร้อมที่จะทำงานอย่างทุ่มเทให้กับมหาวิทยาลัยด้วยความเต็มใจและอยากทำงานอยู่ที่มหาวิทยาลัยแห่งนี้ตลอดไปและเป็นไปตามทฤษฎีของ Allen and Meyer (1990 อ้างถึงใน ศราวุธ โภชนะสมบัติ, 2559)

### **ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตอบแบบสอบถาม**

จากการวิเคราะห์ พบว่า พนักงาน ส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 118 คน เป็นเพศหญิง 282 คน มีช่วงอายุอยู่ที่ 35 ปี ไม่เกิน 45 ปี จำนวน 172 คน มีสถานภาพโสด จำนวน 212 คน มีระดับการศึกษาอยู่ชั้นระดับปริญญาตรี จำนวน 234 คน มีรายได้อยู่ที่ 20,000 ไม่เกิน 30,000บาท เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 375 คน มีสายปฏิบัติงาน จำนวน 356 คน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานช่วง 5 ปีไม่เกิน 10 ปี

### **ส่วนที่ 2 สรุปผลระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน**

สรุปผลระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยวิธีการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ดังนี้

จากการวิเคราะห์ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวม มีระดับความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาจากรายด้านพบว่า ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ เป็นอันดับที่ 1 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กำทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต มีระดับความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีระดับความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี

ด้านสิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพ มีระดับความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานที่ทำงาน มีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีกลิ่นหรือเสียงรบกวนในเวลาปฏิบัติงาน

### **ส่วนที่ 3 สรุปผลระดับความคิดเห็นของ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร**

สรุปผลระดับความคิดเห็นของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านความยุติธรรม ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านสภาพการ โดยวิธีการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ดังนี้

จากการวิเคราะห์ของคุณภาพการให้บริการ พบว่า ภาพรวมของการรับรู้การสนับสนุน โดยภาพรวม มีระดับความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพการทำงาน เป็นอันดับที่ 1 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การให้มีการสนับสนุน และปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานให้มากกว่าเดิม

ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีระดับความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ トラバドท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร องค์กรจะยังจ้างท่านต่อไป



ด้านความยุติธรรม มีระดับความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์การมีการสื่อสารกับพนักงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้พนักงานทราบข้อมูลที่ต้องการจากองค์การ

#### **ส่วนที่ 4 สรุปผลระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์การ**

สรุปผลระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์การ ด้านการคงอยู่กับองค์การ ด้านความรู้สึกและด้านบรรทัดฐาน โดยวิธีการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ดังนี้

จากการวิเคราะห์ของความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ภาพรวมด้านความรู้สึก มีระดับความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 1 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าท่านมีความภูมิใจที่จะกล่าวถึงหน่วยงานของท่านกับบุคคลภายนอก

ด้านบรรทัดฐานโดยเฉลี่ย มีระดับความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านจะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเมื่อได้รับมอบหมาย

ด้านความคงอยู่กับองค์การ มีระดับความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความภาคภูมิใจที่มีส่วนทำให้หน่วยงานก้าวหน้าและมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก

#### **ส่วนที่ 5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน**

**สมมติฐาน 1** ข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประเภทบุคลากร สายปฏิบัติการ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ

เพศ ที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ในภาพรวมที่แตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อายุต่ำกว่า 25 ปี มีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างจาก 45 ปี ขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สถานภาพ ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สถานภาพโสดมีการความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒในภาพรวมที่แตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาโท และ ระดับการศึกษาปริญญาเอก มีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างจาก ระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ในด้านความผูกพันที่แตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และเมื่อพิจารณาเป็น รายข้อพบว่า พนักงานที่มีรายได้ 10,000 ไม่เกิน 20,000 บาท , 20,000 ไม่เกิน 30,000 บาทและ 30,000บาทขึ้นไป มีการความผูกพันที่แตกต่างจาก รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

**สมมติฐาน 2** คุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามปัจจัย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพ และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพ และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐาน 3** การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร จำแนกตามปัจจัย ด้านความยุติธรรม ด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านสภาพการทำงาน ที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ในด้านความยุติธรรม ด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านสภาพการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## 5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ศึกษา เรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” โดยศึกษาจากพนักงานของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานครและจังหวัดนครนายก เป็นจำนวนทั้งสิ้น 10 ตัวอย่าง ผู้ศึกษาได้ข้อสรุปที่น่าสนใจ ดังต่อไปนี้

ผลการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒโดยภาพรวมด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพ แม้ว่าค่าครองชีพในปัจจุบันนี้จะสูงขึ้น และการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับ

กันตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ และผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิด และทฤษฎีในการทำงานของวอลตัน (Walton, 1973) และผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับ วิรัชดา แสงชาติ และคณะ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพออยู่ในระดับปานกลาง เพราะค่าตอบแทนที่ได้รับมีเหลือเก็บที่พนักงานจะได้รับคืนจากบริษัทเมื่อเกษียณอายุ หรือเมื่อพนักงานเดือดร้อนก็สามารถกู้ยืมเงินช่วยเหลือได้ โดยไม่เสียดอกเบี้ยและสอดคล้องกับการศึกษาของ เฉลิมขวัญ เมฆ และประสพชัย พสุนนท์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท สยามฟิตติ้งส์ จำกัด พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพออยู่ในระดับปานกลาง เพราะทางบริษัทให้อัตราค่าจ้าง เงินเดือนไม่เหมาะสมกับคุณสมบัติ ระดับการศึกษาของพนักงาน ความยากง่ายของงานและปริมาณงานและสอดคล้องกับ ปรียาภรณ์ อยู่คง (2558) ได้ทำงานศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสอดคล้องกับจันทิพา วิเศษโวหาร (2552) ได้ทำการศึกษา เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า พนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒนั้นมีด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและความปลอดภัยอยู่ในระดับมาก สถานที่ที่ใช้ในการทำงานมีสภาพแวดล้อม ในการในของสถานที่ทำงานที่ดีทั้งภายในและภายนอกที่มีความเหมาะสมและมีระบบป้องกันที่ดีมีการรักษาความปลอดภัยที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับของวิมลสิริ อินทเกตุ (2563) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการระดับพนักงานปฏิบัติการขนส่ง ทางบก (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นว่าสถานที่ทำงานภายในมีความเหมาะสม มีระบบป้องกันรักษาความปลอดภัยที่ดีและมีสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่ดีทั้งภายในและภายนอกและสอดคล้องกับการศึกษาของ ญัฐนันท์ สอดมาลัย และทศพร มะหะหมัด (2561) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานโรงแรมแอมบาสซาเดอร์กรุงเทพฯ พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก เพราะทางโรงแรมมีระบบป้องกันรักษาความปลอดภัย

ที่ดีและมีสถานที่ที่เหมาะสมและเพียงพอสามารถรองรับแขกที่เข้ามาได้อย่างดีและสอดคล้องกับการศึกษาของสัณห์วิชิตนันทการ และคณะ (2562) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมากเพราะโรงเรียนมีอาคารสถานที่อย่างเหมาะสม มีระบบรักษาความปลอดภัยในการทำงาน

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะมหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้พนักงานใช้ชีวิตส่วนตัวและเวลาทำงานอย่างสมดุล และหน้าที่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายไม่ได้ก่อให้เกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานและการดำเนินชีวิต ซึ่งไปสอดคล้องกับของภัทรศยา จันทราวุฒิกกร (2558) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสระบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน อยู่ในระดับมาก เพราะทางโรงเรียนมีการมอบหมายงานที่พอดีกับครู ซึ่งไม่ทำให้พบอุปสรรคในการทำงานของครูที่มีเวลาที่เหมาะสมทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ทำให้ครูรู้สึกถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับโรงเรียนและยังสอดคล้องกับวาริณี โพธิราช (2558) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับมากเพราะลูกจ้างในมหาวิทยาลัยฯ เห็นว่าการทำงานที่ตามบทบาทของตนเองในสถานที่ทำงานและในครอบครัวได้อย่างเหมาะสมและการจัดสรรเวลาในการทำงานและเวลาว่างได้เหมาะสมไม่ส่งผลต่อการใช้ชีวิตส่วนตัวสำหรับครอบครัว องค์กรไม่มีการแทรกแซงวิถีการดำเนินชีวิตของบุคลากร

4. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะมหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนให้พนักงานเข้าร่วมประชุมวิชาการและอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเพื่อนำมาพัฒนาให้กับทางองค์กรต่อไป ซึ่งไปสอดคล้องกับแนวคิดของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน (2553) กล่าวว่าระบบการประเมินผลงานและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำหรับวัดผลสำเร็จของงาน เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือนที่มีความสอดคล้องกับงาน และสัมพันธ์กับการยังชีพ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน เป็นไปตามแนวคิด มาสโลว์ (Maslow.1970) กล่าวว่าความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง หมายถึง มนุษย์มีความต้องการทางด้านความปลอดภัยและความมั่นคง เช่น ความมั่นคงในงานที่ทำไม่ถูกปลดออกหรือถูกย้ายงานบ่อยๆ แต่ต้องได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมทัดเทียมกัน เวลาเจ็บไข้ก็ได้รับการเอาใจใส่รักษาพยาบาล เมื่อจะออกจากงานก็

ต้องได้รับบำเหน็จบำนาญเป็นค่าตอบแทนนอกจากนี้ยังต้องมีรายได้พอสมควรแก่การดำรงชีวิต สอดคล้องกับ ปรีชา วงษาบุตร (2553) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร บริษัท คาร์เพทีนเตอร์แนชั่นแนล ไทยแลนด์ จำกัด (มหาชน) พบว่า องค์กรที่มีการ จัดการด้านสวัสดิการต่างๆ ตามความเหมาะสม ซึ่งสิ่งเหล่านี้ย่อมส่งเสริมทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการ ทำงานที่ดี และสอดคล้องกับ สุดารัตน์ ครุทสิก (2557) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรความผูกพันต่อองค์กรและการสื่อสารในองค์กรส่งผลกระทบต่อความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ของบุคลากรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ส่งผลกระทบต่อ การเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

#### 5. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับ มากทุกด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ความรู้สึกยึดมั่นกับองค์กร ด้านความคงอยู่ ความต้องการที่จะอยู่กับ องค์กรต่อไป ด้านบรรทัดฐานเป็นเพราะนิยมส่วนบุคคล เมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ส่งผลให้มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก ซึ่งสอดคล้องกับงานของ โชติรส คนรักษา (2558) และปณินดา ตันติธนดำรง (2555) ซึ่งพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร นั้นหมายความว่า หากพนักงานรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ย่อมส่งผลต่อพนักงาน รู้สึกผูกพันและจะอยู่กับองค์กรและทุ่มเทในการทำงาน พยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ซึ่ง สอดคล้องกับ โสมย์สิริ มูลทองทิพย์ (2556) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอกำแพงแก้ว จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยด้านความคงอยู่ของสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับมาก

### 5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อที่ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ การที่จะทำให้พนักงานมี ความผูกพันต่อองค์กรนั้นและทำการธำรงรักษาพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการและสายปฏิบัติการ ทางมหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญในด้านค่าตอบแทน พร้อมทั้งจัดหาหรือการสนับสนุน เครื่องมือที่ใช้ ในการทำงานให้แก่พนักงาน รวมถึงความยุติธรรมต้องมีอยู่ภายในองค์กร

5.3.1 ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ เป็นธรรมและเพียงพอ โดยดำเนินการในลักษณะการจัดสวัสดิการ เช่น สวัสดิการร้านค้า สวัสดิการค่า

รักษาพยาบาล สวัสดิการประกันภัยด้านอุบัติเหตุ เป็นต้น เพื่อเป็นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ให้ดียิ่งขึ้นไป

5.3.2 ผู้บริหารควรกำหนดด้านนโยบายที่เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่  
ถูกลักษณะและความปลอดภัย โดยดำเนินการในลักษณะการจัดโครงการ 5 ส และมีประกวดโต๊ะและ  
ห้องทำงานที่สะอาดน่าทำงาน พร้อมทั้งมีการมอบรางวัลเพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม

5.3.3 ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงและ  
ความก้าวหน้าในงาน โดยมีนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพของแต่ละบุคคล เช่น  
การขอตำแหน่งตามสายอาชีพของพนักงาน เพื่อให้พนักงานเตรียมความพร้อมที่จะก้าวสู่ระดับ  
ตำแหน่งที่สูงขึ้น

5.3.4 ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนา  
ความสามารถของบุคคล โดยผู้บริหารกำหนดนโยบายให้พนักงานต้องได้เข้ารับการอบรมในเรื่องที่มี  
ความเกี่ยวข้องกับสายงานที่ปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 เรื่องต่อปี เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพ  
มากยิ่งขึ้น

5.3.5 ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายมาเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการทำงาน  
ร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์ โดยจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ให้กับพนักงาน เช่น จัดโครงการกีฬา  
ภายใน โครงการอบรมพนักงานใหม่

5.3.6 ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายที่เสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านประชาธิปไตย  
ในองค์การตามการรักษาสิทธิและหน้าที่ของบุคลากร โดยการกำหนดระเบียบและข้อบังคับที่เป็นธรรม  
เพื่อให้พนักงานยึดถือและปฏิบัติตามการรักษาสิทธิส่วนบุคคลและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

5.3.7 ผู้บริหารควรกำหนดมาตรการที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุล  
ระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว โดยการมีนโยบายในการมอบหมายงานตามอัตรากำลังของพนักงานตาม  
ภาระงานที่กำหนดไว้ เพื่อให้พนักงาน มีภาระงานที่เหมาะสมพร้อมทั้งช่วงเวลาที่ต้องใช้ในการ  
ปฏิบัติงานที่เหมาะสม

5.3.8 ผู้บริหารควรกำหนดกฎเกณฑ์ที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่  
เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยดำเนินการในลักษณะของโครงการบริการวิชาการเพื่อสร้างกิจกรรมสาน  
สัมพันธ์กับชุมชน เช่น กิจกรรมเผยแพร่ความรู้ให้กับชุมชน เช่น การสอนเพาะเห็ด แปรรูปอาหารตาม  
ความถนัดของพนักงานแต่ละบุคคล

## 5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

5.4.1 ควรมีการศึกษาวิจัยในเรื่องของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การขอพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประเภท ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างต่างชาติเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒให้ดีขึ้นทั้งองค์การ

5.4.2 ควรมีการศึกษาในเรื่องของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเพื่อหาแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กร



## บรรณานุกรม

- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน. (2553). **เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสายงานนักวิชาการพัฒนาฝีมือกระทรวงศึกษาธิการ**. พระราชบัญญัติโรงเรียน เอกชน พ.ศ. 2550 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 ):กรุงเทพฯ.
- กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). **คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)**. *อนุสารแรงงาน*, 11(4),17-22.
- กัญจิกา สุระโคตร. (2559). **ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดกลาง ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- จันทน์ปภา วิเศษโวหาร. (2552). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ**. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี).
- เฉลิมขวัญ เมฆสุข, และประสพชัย พสุนนท์. (2560). **ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สยามพิตติ้งส์ จำกัด**. *วารสารธุรกิจปริทัศน์*, 9(1), 33-50.
- ณัฐนันท์ สอดมาลัย, และทศพร มะหะหมัด. (2561). **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมแอมบาสซาเดอร์ กรุงเทพฯ**. *วารสารมหาวิทยาลัยพายัพ*, 28(1), 85-96.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2551). **พฤติกรรมองค์กร (Organizational Behaviors)**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ถนอมศรี แดงศรี. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และผลปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการโรงพยาบาลชั้นนำของรัฐแห่งหนึ่ง**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม).
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). **ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน**. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ทรงศักดิ์ ทองพันธ์. (2555). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุนจังหวัดสุราษฎร์ธานี**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยทักษิณ).



## บรรณานุกรม (ต่อ)

- นิติพล ภูตะโชติ. (2559). พฤติกรรมองค์การ (Organizational Behaviors) (พิมพ์ครั้งที่ 3).  
กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- นราทิพย์ ผินประดับ. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร. วารสาร มจร  
มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์, 5(1),171-180.
- ปรีชา วงษาบุตร. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท  
เปทอินเตอร์เนชั่นแนล ไทยแลนด์ จำกัด (มหาชน). (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ปรียาภรณ์ อยู่คง. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี.  
(วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- ผจญ เฉลิมสาร. (ม.ป.ป.) คุณภาพชีวิตการทำงาน. สืบค้นจาก  
[http://www.thaimarketcenter.com/ecommerce/pawana/images/เอกสาร/  
คุณภาพชีวิต](http://www.thaimarketcenter.com/ecommerce/pawana/images/เอกสาร/คุณภาพชีวิต).
- พัชรินทร์ ไชยมหา, และฉัฐวัฒน์ ลิ้มปัสุรพงษ์. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน  
ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่ธุรกิจสัมพันธ์รายปลีกและรายกลางต่างจังหวัด  
ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน). วารสารการจัดการ มหาวิทยาลัย วลัยลักษณ์, 4(3),  
44 -51.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2552). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร. กรุงเทพฯ :  
เสมาธรรม.
- พิมลพรรณ แซ่เหลี่ยว, จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย, และนภาเดช บุญเชิดชู.(2559). คุณภาพชีวิตในการ  
ทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. วารสาร  
สังคมศาสตร์วิจัย,7(2),44-65.
- พูนพงษ์ คุณา.(2561). คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ  
โรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี.  
(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- เพ็ญศรี เวชประพันธ์.(2557). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย  
ศิลปากร).

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ภัทร์ศยา จันทราวุฒิกร.(2558). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียน  
มัธยมศึกษาจังหวัดสระบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. **วารสารวิจัย  
ทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**, 9(1) , 90-100.
- มณฑิชา เป้าบุญปรุง, และการุณันท์ รัตนแสนวงษ์. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร  
ของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. **วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษย์  
ศาสตร์และสังคมศาสตร์**, 11(2) , 99-112.
- มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (2551). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปี กรณีศึกษา :  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง.** (การค้นคว้าอิสระ  
ปริญญามหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- โย อาษา, เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร และสัญญา เคนาภูมิ. (2562). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อ  
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์. **วารสาร  
การเมืองการปกครอง**,9(2),168-183.
- รัตนาภรณ์ บุญมี.(2558). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี.** (สารนิพนธ์  
ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- รุ่งโรจน์ อรรถานิธิ์. (2554). **การสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กร (Employee  
Engagement).** กรุงเทพฯ : บ้านหนังสือโกสินทร์.
- วรวรรณ บุญล้อม. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร  
และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่  
สามจังหวัดชายแดนภาคใต้.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- วารรักษ์ ลีเลิศพันธ์. (2557). **ปัจจัยที่มีส่งผลกระทบต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรพนักงานบริษัทเน  
ชั่นบรอด แอสตังคอร์ตโปเรชั่นจำกัด (มหาชน).** (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยเนชั่น).
- วาริณี โพธิราช. (2558). **คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.  
(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).**
- วิมลสิริ อินทเกตุ. (2563). **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ  
ระดับพนักงานปฏิบัติการกรมขนส่งทางบก (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร.** (การค้นคว้า  
อิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ).

## บรรณานุกรม (ต่อ)

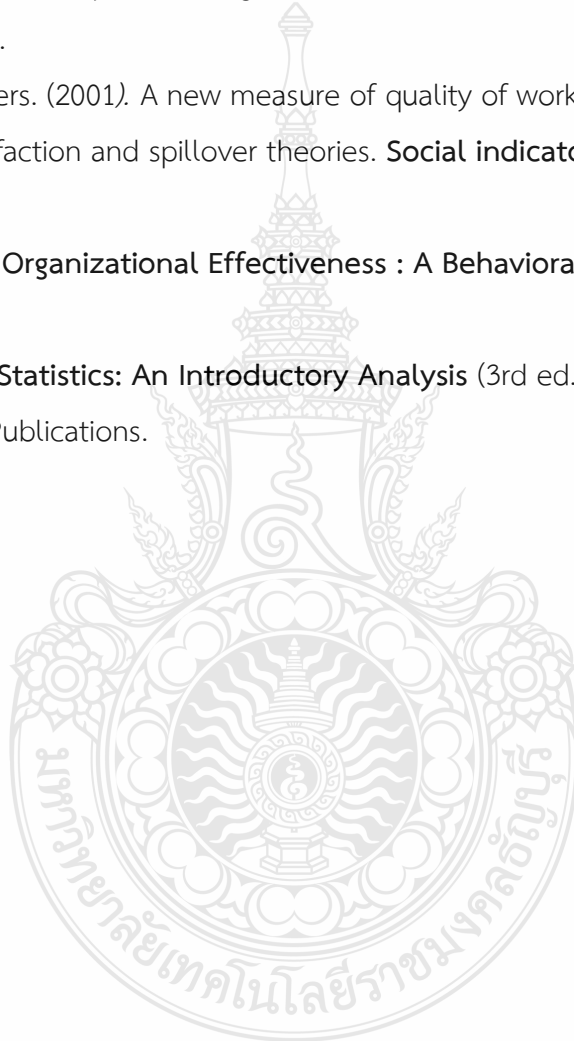
- วิรัชดา แสงชาติ, ชงชัย ศรีวรรณนะ, นพวรรณ พจน์พิศุทธิพงศ์, และดารณี พิมพ์ช่างทอง. (2559).  
คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาบริษัท  
บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน). **วารสารบัณฑิตศึกษา**,13(ตุลาคม - ธันวาคม), 227-237.
- วิศรุต เปี่ยมศิริ.(2557). **คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท  
เอ็นวายฟูตส์ จังหวัดนครปฐม.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ศราวุธ โภชนะสมบัติ. (2559). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร สำนักงาน  
ป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย  
นเรศวร).
- ศศิกันต์ โกมินทร์. (2555). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่  
ชลบุรี 2.** (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ,มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2555). **คุณภาพชีวิต การทำงาน และความ สุข.** กรุงเทพฯ:ธรรมดา  
เพรส จำกัด.
- สมยศ ชินโคตร. (2557). **การพัฒนามาตรการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียน  
คาทอลิก สังกัดสังฆมณฑล.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- สรญา มุกดา.(2556). **ความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ  
สังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครราชสีมา 2.** (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ ,  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน).
- สัณห์วิช วิชิตนนทการ, วันทนา อมตารีย์กุล, และประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์. (2562). ปัจจัยคุณภาพ  
ชีวิต การทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4. **วารสารบัณฑิตวิจัย JOURNAL OF GRADUATE  
RESEARCH**,10(1), 170 -188.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2557). **รายงานการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข  
ของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี พ.ศ.2557.** กลุ่มบริหารงาน  
บุคคล :สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ).

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุदारัตน์ ครุฑสีก. (2557). ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานความผูกพันต่อองค์กรและการสื่อสารในองค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนใน เขต กรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- สุนทร นามโคตรศรี. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา. (วิจัยโครงการปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี).
- สุพจน์ นาคสวัสดิ์. (2559). การสำรวจความผูกพันในการทำงานของพนักงาน (Employee Engagement Survey). กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- โสมย์สิริ มุลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน มัธยมศึกษาอำเภอท่ามะกา. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- อาริญา เสงทวิทรัพย์สิริ. (2559). ความผูกพันต่อองค์กร บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและความสุข ใน การทำงานของพยาบาล โดยมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นตัวแปรสื่อ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 42(1), 67-95.
- เอกลักษณ์ ชุมภูชัย. (2561). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์สาขาลำพูน). (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่).
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18
- Cascio, W. F. (2003). *Managing Human Resources: Productivity Quality of Work Life Profits* (6th ed). New York: McGraw-Hill.
- Deery, M. & Jago, L. (2015). Revisiting talent management, work-life balance and retention strategies. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(3), 453-472.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Gilmer, V. B. (1973). **Applied Psychology**. New York: Mc Graw-Hill
- Huse, E.F. and Cummings, T.G.(1985). **Organization Development and Change**.  
Minnesota : West Publishing Corp.
- Walton, R. E. (1973). Quality of Working Life: What is it? Sloan. **Management Review**,  
**4**(7), 20-23.
- Sirgy, M. J. and others. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on  
need satisfaction and spillover theories. **Social indicators research**, **55**(3),  
241-302.
- Steers, R.M. (1977). **Organizational Effectiveness : A Behavioral View**. California :  
Goodyear.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis** (3rd ed.). New York: Harper  
and Row Publications.



ภาคผนวก





ภาคผนวก ก  
แบบสอบถาม

## แบบสอบถาม

เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันใน  
องค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตใจการทำงาน

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ

ส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์การ

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

2. แบบสอบถามชุดนี้ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นเพื่อการศึกษาซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิตโดยผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลที่นำไปให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนา  
องค์การ โดยข้อมูลที่ท่านได้กรูณากรอกลงในแบบสอบถามจะถือเป็นความลับ ไม่นำมาเปิดเผยให้ทราบ  
ว่าผู้ให้ข้อมูลคือใคร และจะไม่มีผลใดๆ ต่อท่าน หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านในการ  
ตอบแบบสอบถามนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านเป็นอย่างยิ่งที่ท่านกรุณามีส่วนร่วมในการให้  
ข้อมูลในครั้งนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวจิราภรณ์ สอนดี  
นิสิตปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



**ส่วนที่ 1** ข้อมูลทั่วไป (โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) ที่ตรงกันสถานภาพของท่าน

1. เพศ

( ) ชาย ( ) หญิง

2. อายุ

( ) ต่ำกว่า 25 ปี ( ) 25 ปีไม่เกิน 35 ปี ( ) 35 ปีไม่เกิน 45 ปี ( ) 45 ปี ขึ้นไป

3. สถานภาพ

( ) โสด ( ) สมรส ( ) อื่น.....

4. ระดับการศึกษา

( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี ( ) ปริญญาตรี ( ) ปริญญาโท ( ) ปริญญาเอก

5. รายได้ต่อเดือน

( ) ต่ำกว่า 10,000 บาท ( ) 10,000 ไม่เกิน 20,000 บาท  
( ) 20,000 ไม่เกิน 30,000 บาท ( ) 30,000 บาท ขึ้นไป

6. ประเภทบุคลากร

( ) ข้าราชการ ( ) ลูกจ้างชั่วคราว ( ) ลูกจ้างประจำ ( ) พนักงานมหาวิทยาลัย

7. สายปฏิบัติงาน

( ) สายวิชาการ ( ) สายปฏิบัติการ

8. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

( ) ต่ำกว่า 5 ปี ( ) 5 ปี ไม่เกิน 10 ปี ( ) 10 ปี ไม่เกิน 20 ปี ( ) มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

**ส่วนที่ 2** คุณภาพชีวิตในการทำงาน

**คำชี้แจง** กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม</b>						
1	มีค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ					
2	ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน					
3	ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน					
4	พอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่นๆที่ได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเทอมบุตร					
5	ได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี					
<b>ด้านสิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพ</b>						
6	สถานที่ทำงาน มีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีกลิ่น หรือเสียงรบกวน ในเวลาปฏิบัติงาน					
7	หน่วยงานมีเครื่องใช้สำนักงานอุปกรณ์และวัสดุใช้ในงานต่างๆ ที่เพียงพอ อยู่ในสภาพดีพร้อมใช้งาน และมีความทันสมัย					
8	หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพ เช่น การเล่นกีฬาและสันทนาการ					
9	หน่วยงานมีการตรวจสอบสุขภาพของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ปีละ 1 ครั้ง					
10	หน่วยงานมีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากรเป็นอย่างดี					
<b>ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน</b>						
11	ท่านได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่การงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ					
12	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น					
13	ท่านได้ปฏิบัติงานที่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น					

14	งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่มีโอกาสพัฒนา ความรู้ความสามารถต่อได้					
15	หน่วยงานมีหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมและมีความเสมอภาค					
<b>ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ</b>						
16	หน่วยงานส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถใน การปฏิบัติงาน					
17	ท่านมีโอกาสไปศึกษาดูงานหรือเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง					
18	หน่วยงานมีแหล่งความรู้ข้อมูลข่าวสารที่ท่านสามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก					
19	เมื่อท่านมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานสามารถขอคำแนะนำหรือปรึกษาได้จากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา					
20	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่					
<b>ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม</b>						
21	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
22	บุคลากรทุกฝ่ายในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี					
23	บุคลากรทุกระดับของหน่วยงาน มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน					
24	หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้พบปะสังสรรค์และทำงานร่วมกันในโอกาสต่างๆ					
25	ท่านได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี					
<b>ด้านการสร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงาน</b>						
26	ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวท้าวเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานของท่าน					
27	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน					
28	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการทำงานต่อผู้บังคับบัญชาโดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ					
29	ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเช่นเดียวกับผู้ร่วมงานทุกคน					
30	บุคลากรในหน่วยงาน เคารพต่อสิทธิและหน้าที่ของผู้ร่วมงาน					

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่						
31	ท่านพอใจกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน					
32	ท่านมีเวลาสำหรับการพักผ่อนหย่อนใจหรือทำกิจกรรมที่ต้องการ					
33	การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต					
34	ท่านมีเวลาพักผ่อนและทำกิจกรรมกับครอบครัว					
35	ท่านมีเวลาที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานได้					
ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม						
36	หน่วยงานให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์					
37	หน่วยงานมีการรณรงค์ให้บุคลากรตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม เช่นการประหยัดพลังงาน การแยกขยะ					
38	ท่านได้ปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานในด้านการประหยัดพลังงานหรือด้านอื่นๆ					
39	หน่วยงานให้ความเสมอภาคแก่ผู้มารับบริการทุกคน					
40	ภาพลักษณ์ของหน่วยงานเป็นที่ยอมรับสำหรับบุคคลภายนอก					

### ส่วนที่ 3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านความยุติธรรม						
41	องค์กรมีความยุติธรรมในการบริหารจัดการเรื่องต่างๆในองค์กรที่มีผลกระทบต่อพนักงาน					
42	องค์กรมีการแจ้งให้พนักงานทราบล่วงหน้าก่อนมีการประกาศให้กฎระเบียบต่างๆ					
43	องค์กรมีการสื่อสารกับพนักงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้พนักงานทราบข้อมูลที่ถูกต้องจากองค์กร					
44	องค์กรมีการพิจารณาความดีความชอบตามหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน					
45	องค์กรเปิดโอกาสให้ฉันได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ					

ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน						
46	หัวหน้างานติดตาม และให้คำแนะนำเพื่อพัฒนาฉันอยู่เสมอ					
47	เมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงาน หัวหน้างานไม่นิ่งเฉยที่จะช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา แนะนำแนวทางในการแก้ไขปัญหาให้ท่าน					
48	หัวหน้างานแสดงความรับผิดชอบต่อผลงานของท่านทั้งดีและไม่ดี					
49	หัวหน้างานเป็นกำลังสำคัญในการผลักดัน และจูงใจให้ท่านไม่ย่อท้อ					
50	หัวหน้างานละเอียดในการควบคุม ดูแล ตรวจสอบการทำงานของฉัน					
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ						
51	เงินเดือน สวัสดิการต่างๆที่ได้รับจากองค์กรนั้นเหมาะสม					
52	องค์กรนั้นจ่ายค่าตอบแทนคุ้มค่ากับผลงานที่ท่านทำให้องค์กร					
53	องค์กรนั้นเอาใจใส่ในชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีของท่าน					
54	ค่าตอบแทนนั้นเหมาะสมตามตำแหน่งหน้าที่ที่ฉันรับผิดชอบ					
55	สวัสดิการ และค่าตอบแทนต่างๆที่ได้รับจากองค์กรนั้นไม่เพียงพอต่อการสร้างความมั่นคงในชีวิต					
ด้านความมั่นคงในการทำงาน						
56	ตราบดีที่ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร องค์กรจะยังจ้างท่านต่อไป					
57	ท่านทราบว่าองค์กรไม่มีนโยบายในการปลดพนักงานหรือเลิกจ้างงาน แม้ว่าจำเป็นต้องลดขนาดขององค์กรก็ตาม					
58	ท่านมั่นใจว่าท่านมีความมั่นคงในอาชีพ หากฉันอยู่ในองค์กรแห่งนี้					
59	ท่านเชื่อมั่นในหลักประกัน และความมั่นคงที่องค์กรมอบให้แก่ท่าน					
60	ท่านเชื่อว่าองค์กรไม่เลิกจ้างพนักงาน หากองค์กรประสบภาวะวิกฤติ หรือปัญหาทางการเงิน					
ด้านความรู้และโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ						
61	ท่านได้รับการฝึกอบรม สอนงานจากหัวหน้างานเพื่อพัฒนาศักยภาพของฉันอย่างสม่ำเสมอ					
62	หัวหน้างานเคยพูดคุยกับท่านถึงโอกาสในการเติบโตในอาชีพของท่าน					

63	หัวหน้างานมอบหมายงานที่มีความท้าทายนอกเหนือจากงานประจำให้แก่ท่านเพื่อพัฒนาศักยภาพของท่าน					
64	ท่านมองเห็นโอกาสที่จะเติบโตในองค์กร					
65	องค์กรมีนโยบายในการปรับระดับ เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน					
<b>ด้านสภาพการทำงาน</b>						
66	สถานที่ทำงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องน้ำ น้ำดื่ม เพียงพอ และถูกสุขลักษณะ					
67	หน่วยงานที่เกี่ยวข้องช่วยเหลือสนับสนุนให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ					
68	เครื่องมือ และระบบสารสนเทศที่องค์กรจัดหาให้ตอบสนองตรงตามความต้องการในการทำงานของท่าน และทำให้ท่านทำงานได้สะดวกขึ้น					
69	ท่านได้รับการอบรมการใช้เครื่องมือต่างๆจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ท่านสามารถใช้เครื่องมือเหล่านั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
70	ท่านต้องการให้มีการสนับสนุน และปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานให้มากกว่าเดิม					

#### ส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร

**คำชี้แจง** กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>ด้านการคงอยู่กับองค์กร</b>						
71	ท่านมีความภาคภูมิใจที่มีส่วนทำให้หน่วยงานก้าวหน้าและมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก					
72	ท่านมีความเกรงกลัวต่อสิ่งที่เกิดขึ้นหาออกจากหน่วยงานนี้					
73	ท่านตั้งใจที่จะเป็นบุคลากรของหน่วยงานจนกว่าจะเกษียณอายุงานหรือเลิกจ้าง					
74	ท่านยินดีที่จะทำงานในหน่วยงานนี้ต่อไปถึงแม้จะมีหน่วยงานอื่นให้ข้อเสนอเงินเดือนหรือตำแหน่งที่สูงกว่า					

ด้านความรู้สึก						
76	ท่านเชื่อว่าหน่วยงานของท่านมีเกียรติไม่น้อยกว่าหน่วยงานอื่น					
77	ท่านมีความภูมิใจที่จะกล่าวถึงหน่วยงานของท่านกับบุคคลภายนอก					
78	ท่านเชื่อว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่ดีไม่เอาเปรียบใคร					
79	ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้					
80	ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่					
ด้านบรรทัดฐาน						
81	ท่านรู้สึกว่ามีผิดหากท่านลาออกจากองค์กรนี้ไปขณะที่องค์กรกำลังประสบปัญหา					
82	ท่านจะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเมื่อได้รับมอบหมาย					
83	ท่านเต็มใจที่จะทำงานนอกเวลาแม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทนล่วงเวลา					
84	ท่านไม่คิดที่จะลาออกจากงาน เนื่องจากมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน					
85	องค์กรแห่งนี้สมควรที่จะได้รับความจงรักภักดีจากท่าน					

**ส่วนที่ 4** ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

\*\*\*ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือและสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม\*\*\*

ภาคผนวก ข  
ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ





ตารางที่ 1 ผลวิเคราะห์แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ข้อความ ข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่			$\Sigma R$	$(\Sigma R)/N$	สรุปผล
	1	2	3			
ข้อความเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน : ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม						
1	1	1	0	2	0.67	สอดคล้อง
2	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
3	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
4	1	1	0	2	0.67	สอดคล้อง
5	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
ข้อความเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน: ด้านสิ่งแวดล้อมถูกลักษณะและความปลอดภัย						
1	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
2	1	1	0	2	0.67	สอดคล้อง
3	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
4	1	1	0	2	0.67	สอดคล้อง
5	1	1	0	2	0.67	สอดคล้อง
ข้อความเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน: ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน						
1	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
2	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
3	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
4	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
5	1	1	0	2	0.67	สอดคล้อง

ตารางที่ 1 ผลวิเคราะห์แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ข้อคำถาม	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่			$\Sigma R$	$(\Sigma R)/N$	สรุปผล
	ข้อที่	1	2			
ข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน: ด้านพัฒนาความสามารถของบุคคล						
1	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
2	1	0	1	2	0.67	สอดคล้อง
3	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
4	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
5	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
ข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน : ด้านการทำงานร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์						
1	1	1	0	2	0.67	สอดคล้อง
2	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
3	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
4	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
5	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
ข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน: ด้านประชาธิปไตยในองค์กร						
1	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
2	1	1	0	2	0.67	สอดคล้อง
3	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
4	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
5	1	1	0	2	0.67	สอดคล้อง

ตารางที่ 1 ผลวิเคราะห์แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ข้อคำถาม	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่			$\Sigma R$	$(\Sigma R)/N$	สรุปผล
	ข้อที่	1	2			
ข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน: ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว						
1	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
2	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
3	1	1	1	3	1	สอดคล้อง

4	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
5	1	1	0	2	0.67	สอดคล้อง
ข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน: ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม						
1	1	0	1	3	0.67	สอดคล้อง
2	1	1	1	2	1	สอดคล้อง
3	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
4	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
5	1	1	1	3	1	สอดคล้อง

ตารางที่ 2 ผลวิเคราะห์แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ

ข้อคำถาม	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่			$\Sigma R$	$(\Sigma R)/N$	สรุปผล
	ข้อที่ 1	2	3			
ข้อคำถามเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ : ด้านความยุติธรรม						
1	1	1	0	2	0.67	สอดคล้อง
2	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
3	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
4	1	1	0	2	0.67	สอดคล้อง
5	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
ข้อคำถามเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์การ : ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน						
1	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
2	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
3	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
4	1	1	0	2	0.67	สอดคล้อง
5	1	1	0	2	0.67	สอดคล้อง
ข้อคำถามเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์การ : ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ						
1	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
2	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
3	1	1	1	3	1	สอดคล้อง

4	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
5	1	1	0	2	0.67	สอดคล้อง

ตารางที่ 2 ผลวิเคราะห์แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

ข้อคำถาม	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่			$\Sigma R$	$(\Sigma R)/N$	สรุปผล
	1	2	3			
ข้อคำถามเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กร : ด้านความมั่นคงในการทำงาน						
1	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
2	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
3	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
4	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
5	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
ข้อคำถามเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร : ด้านความรู้และโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ						
1	1	1	0	2	0.67	สอดคล้อง
2	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
3	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
4	1	1	0	2	0.67	สอดคล้อง
5	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
ข้อคำถามเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กร : ด้านสภาพการทำงาน						
1	1	0	1	2	0.67	สอดคล้อง
2	1	1	0	2	0.67	สอดคล้อง
3	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
4	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
5	1	1	1	3	1	สอดคล้อง

ตารางที่ 3 ผลวิเคราะห์แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กร

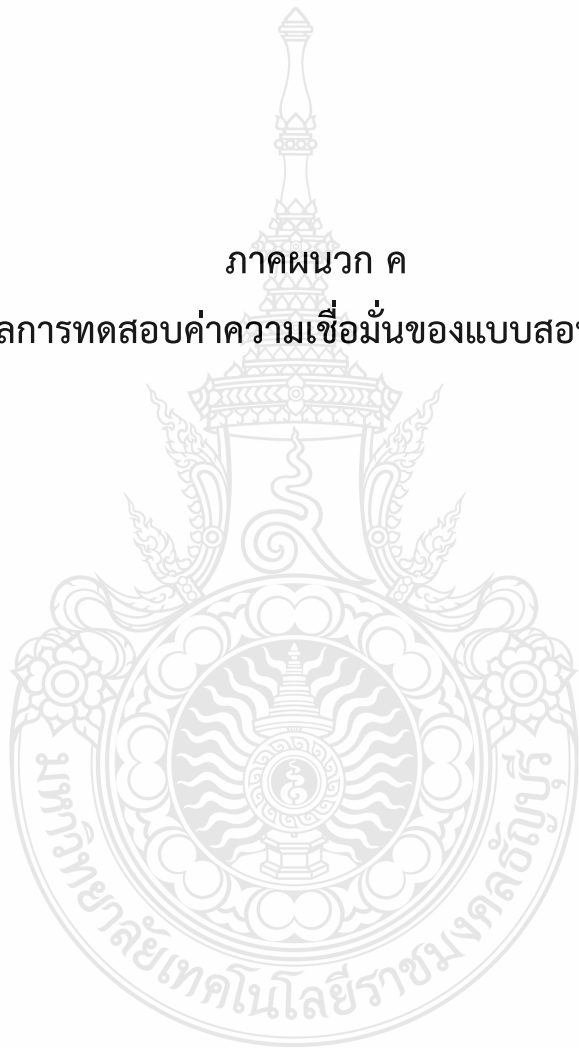
ข้อความ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่			$\Sigma R$	$(\Sigma R)/N$	สรุปผล
	1	2	3			
ข้อความเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร : ด้านการคงอยู่กับองค์กร						
1	1	1	0	2	0.67	สอดคล้อง
2	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
3	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
4	1	1	0	2	0.67	สอดคล้อง
5	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
ข้อความเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร : ด้านความรู้สึกรัก						
1	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
2	1	1	0	2	0.67	สอดคล้อง
3	1	1	0	2	0.67	สอดคล้อง
4	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
5	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
ข้อความเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร : ด้านบรรทัดฐาน						
1	1	1	0	2	0.67	สอดคล้อง
2	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
3	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
4	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
5	1	1	0	2	0.67	สอดคล้อง

ตารางที่ 3 ผลวิเคราะห์แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กร

ข้อความ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่			$\Sigma R$	$(\Sigma R)/N$	สรุปผล
	1	2	3			
ข้อที่						
ข้อความเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กร : ด้านความมั่นคงในการทำงาน						
1	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
2	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
3	1	0	1	2	0.67	สอดคล้อง
4	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
5	1	1	1	3	1	สอดคล้อง



ภาคผนวก ค  
ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม



### Statistics

		เพศ	อายุ	สถานภาพ	ระดับการศึกษา	รายได้ต่อเดือน	ประเภทบุคลากร	สายปฏิบัติงาน	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน
N	Valid	375	375	375	375	375	375	375	375
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

#### เพศ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	107	28.5	28.5	28.5
	หญิง	268	71.5	71.5	100.0
	Total	375	100.0	100.0	

#### อายุ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่า 25ปี	5	1.3	1.3	1.3
	25ปีไม่เกิน 35 ปี	117	31.2	31.2	32.5
	35ปีไม่เกิน 45 ปี	164	43.7	43.7	76.3
	45ปีขึ้นไป	89	23.7	23.7	100.0
	Total	375	100.0	100.0	

#### สถานภาพ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	โสด	197	52.5	52.5	52.5



สมรส	153	40.8	40.8	93.3
อื่นๆ	25	6.7	6.7	100.0
Total	375	100.0	100.0	

#### ระดับการศึกษา

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ต่ำกว่าปริญญาตรี	55	14.7	14.7	14.7
ปริญญาตรี	224	59.7	59.7	74.4
ปริญญาโท	68	18.1	18.1	92.5
ปริญญาเอก	28	7.5	7.5	100.0
Total	375	100.0	100.0	

#### รายได้ต่อเดือน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ต่ำกว่า 10,000 บาท	5	1.3	1.3	1.3
10,000 ไม่เกิน 20,000 บาท	105	28.0	28.0	29.3
20,000 ไม่เกิน 30,000 บาท	187	49.9	49.9	79.2
30,000 บาท ขึ้นไป	78	20.8	20.8	100.0
Total	375	100.0	100.0	

#### ประเภทบุคลากร

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ข้าราชการ	5	1.3	1.3	1.3
ลูกจ้างชั่วคราว	5	1.3	1.3	2.7

ลูกจ้างประจำ	15	4.0	4.0	6.7
พนักงานมหาวิทยาลัย	350	93.3	93.3	100.0
Total	375	100.0	100.0	

#### สายปฏิบัติงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	สายวิชาการ	38	10.1	10.1	10.1
	สายปฏิบัติงาน	337	89.9	89.9	100.0
	Total	375	100.0	100.0	

#### ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่า 5ปี	84	22.4	22.4	22.4
	5 ปีไม่เกิน 10 ปี	127	33.9	33.9	56.3
	10 ปีไม่เกิน 20 ปี	124	33.1	33.1	89.3
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	40	10.7	10.7	100.0
	Total	375	100.0	100.0	

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	นางสาวจิราภรณ์ สอนดี
วัน เดือน ปี ที่เกิด	22 กุมภาพันธ์ 2524
ที่อยู่	37 หมู่ 8 ตำบลศาลาลอย อำเภอท่าเรือ จังหวัด พระนครศรีอยุธยา 13130
สถานที่เกิด	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
การศึกษา	ปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา
ประสบการณ์การทำงาน	นักวิทยาศาสตร์ประจำคณะเทคโนโลยีและนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ การเกษตร
เบอร์โทรศัพท์	09-8928-7874
อีเมล	jiraporn_s@rmutt.ac.th

