



รายงานการวิจัย

เรื่อง

คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปีพุทธศักราช 2553



มนสิชา อนุกุล
คณะวิทยาการจัดการ

รายงานการวิจัยฉบับนี้ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากสถาบันวิจัยและพัฒนา
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

พ.ศ. 2553

รายงานการวิจัย

เรื่อง

คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปีพุทธศักราช 2553

มนสิชา อนุกุล

คณะวิทยาการจัดการ

รายงานการวิจัยฉบับนี้ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากสถาบันวิจัยและพัฒนา
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

พ.ศ. 2553

ชื่องานวิจัย : คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปีพุทธศักราช 2553

ชื่อผู้วิจัย : นางสาวมนสิชา อณุกุล

ปี พ.ศ. : 2553

บทคัดย่อ

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปีพุทธศักราช 2553 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ จำนวน 126 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, T-Test independent , F-Test และ Pearson Correlation

ผลการวิจัย พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 126 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุระหว่าง 26 – 35 ปี มีสถานภาพโสด จบการศึกษาระดับปริญญาโท มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระหว่าง 4 – 6 ปี ส่วนใหญ่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท ส่วนใหญ่มีสถานภาพการจ้างด้วยงบรายได้มหาวิทยาลัย มีประสบการณ์ทำงานที่อื่นมาก่อน และส่วนใหญ่จบการศึกษาจากสถาบันการศึกษาภาครัฐ

ในด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.63) ตามลำดับต่อไปนี้ พนักงานมีความภูมิใจในอาชีพและองค์กรในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.21) ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.95) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.75) ด้านความปลอดภัยและสุขภาพอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.58) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.54) ด้านลักษณะการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.38) ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียงอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.37) และด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.25) โดยมีคุณภาพชีวิตน้อยที่สุดด้านการได้รับคำชมเชยหรือรางวัลจากงานที่ประสบความสำเร็จ

ในด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.61) ตามลำดับดังนี้ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (ค่าเฉลี่ย 3.82) ซึ่งมีความผูกพันมากที่สุดในการทุ่มเทร่างกายและสติปัญญาเพื่อทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ รองลงมาเป็นความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.73) ผูกพันระดับปานกลางในด้านความต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.29) และมีความผูกพันน้อยที่สุดในด้านองค์การมีสวัสดิการและความปลอดภัยมั่นคงที่เหมาะสม โดยภาพรวมพบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกและด้านบรรทัดฐานของสังคม ส่วนความผูกพันด้านความต่อเนื่องอยู่ในระดับปานกลาง

จากการพิจารณาตามเพศ พบว่า พนักงานเพศชายมีค่าเฉลี่ยด้านบรรทัดฐานของสังคมที่สูงกว่าเพศหญิง ส่วนด้านความรู้สึกและด้านความต่อเนื่องไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่า พนักงานอายุ 26 - 35 ปี มีความรู้สึกผูกพันด้านความรู้สึกสูงกว่าอายุต่ำกว่า 25 ปี และพนักงานอายุ 36 - 45 ปี มีความผูกพันด้านความต่อเนื่องสูงกว่าอายุน้อยกว่า 25 ปี เมื่อพิจารณาตามสถานภาพพบว่าพนักงานสถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ยความผูกพันด้านความต่อเนื่องสูงกว่าสถานภาพโสด พิจารณาตามระดับการศึกษาพบว่าพนักงานระดับปริญญาโท มีความผูกพันด้านความรู้สึกสูงกว่าระดับปริญญาเอก พิจารณาตามระยะเวลาการปฏิบัติงานพบว่าพนักงานที่ทำงาน 1 - 3 ปี มีความรู้สึกผูกพันด้านความรู้สึกสูงกว่าระยะเวลาทำงาน 4 - 6 ปี และพนักงานที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป มีความผูกพันด้านความต่อเนื่องสูงกว่าระยะเวลาทำงาน 1 - 3 ปี พิจารณาตามระดับรายได้พบว่าพนักงานที่มีรายได้ 25,000 บาทขึ้นไปมีความผูกพันด้านความรู้สึกสูงกว่ารายได้ 20,001 - 25,000 บาท และรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท พิจารณาตามสภาพการจ้างงานพบว่าพนักงานที่จ้างด้วยบแบ่นดิน มีความผูกพันด้านความรู้สึกและด้านความต่อเนื่องสูงกว่าสภาพการจ้างด้วยงบรายได้มหาวิทยาลัย พิจารณาตามประสบการณ์ทำงานในอดีตพบว่าพนักงานที่ไม่เคยทำงานที่อื่นมาก่อน มีความผูกพันด้านความรู้สึก สูงกว่าพนักงานที่เคยทำงานที่อื่นมาก่อน

จากการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตทั้ง 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของและการทำงานร่วมกัน และด้านความภูมิใจในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานของสังคม อย่างมีนัยสำคัญ โดยที่ด้านลักษณะการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ส่วนด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานของสังคม

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก หัวหน้าหน่วยงาน คณาจารย์และบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนา ซึ่งได้ให้คำปรึกษา และให้คำแนะนำในการแก้ไขให้งานวิจัยฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ที่ได้ช่วยเหลือ และสนับสนุนให้การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย และเป็นผลสำเร็จได้คือ หัวหน้าหน่วยงานทุกหน่วยงาน เพื่อนคณาจารย์ทุกท่านที่เป็นกำลังใจและให้การสนับสนุนในการตอบแบบสอบถามแก่ผู้วิจัย จนทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี คุณค่าและประโยชน์จากงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

ผู้วิจัย

สิงหาคม 2554

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	จ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำวิจัย	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
สมมติฐานในการวิจัย	4
ขอบเขตการวิจัย	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กร	10
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	19
ผลงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง	29
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	31
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	31
ประชากร	31
กรอบแนวคิดในการวิจัย	32
สมมติฐานในการวิจัย	33
จำนวนตัวอย่างและวิธีการเลือกตัวอย่าง	33
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	34
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	35

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	36
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	37
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์	42
ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์	45
ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน	46
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	54
สรุปผลการศึกษา	54
อภิปรายผล	57
ข้อเสนอแนะ	59
บรรณานุกรม	
ภาคผนวก	
แบบสอบถามการวิจัย	
ประวัติย่อผู้วิจัย	

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	ผลที่ได้จากความผูกพันต่อองค์กร	18
4.2	แสดงอัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ	37
4.3	แสดงอัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ	37
4.4	แสดงอัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพการสมรส	38
4.5	แสดงอัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา	38
4.6	แสดงอัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์	39
4.7	แสดงอัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	39
4.8	แสดงอัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพการจ้าง	40
4.9	แสดงอัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์ทำงานในอดีต	40
4.10	แสดงอัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถาบันที่จบการศึกษาในระดับสูงสุด	41
4.11	แสดงอัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงาน	44
4.12	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์	42
4.13	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์	45
4.14	เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ จำแนกตามเพศ	46
4.15	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ จำแนกตามอายุ	47
4.16	เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ จำแนกตามสถานภาพ	48

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.17	เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายวิชาการ จำแนกตามระดับการศึกษา	48
4.18	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายวิชาการ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน	49
4.19	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายวิชาการ จำแนกตามระดับรายได้	50
4.20	เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายวิชาการ จำแนกตามสถานภาพการจ้างงาน	51
4.21	เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายวิชาการ จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในอดีต	51
4.22	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ	52

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้นั้นต้องมีองค์ประกอบอย่างน้อย 4 ประการคือ คน เงิน วัสดุ และการจัดการ ซึ่ง "คน" ถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุด ดังนั้นในองค์กรทุกแห่งจึงต้องพยายามที่จะสรรหาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเข้าสู่องค์กร นอกจากนี้แล้วยังต้องมีการฝึกฝน อบรมเพิ่มความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความชำนาญและประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ ซึ่งบริษัทจะต้องลงทุน ทั้งด้านเวลาค่าใช้จ่ายจำนวนมาก เพื่อให้ได้คนที่มีความสามารถอย่างแท้จริง องค์กรจึงต้องรักษาบุคลากรเหล่านั้นให้นานที่สุด พร้อมทั้งต้องดึงศักยภาพของบุคลากรมาใช้ในการพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ องค์กรจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ที่ทำหน้าที่ในการจัดการหรือบริหารในองค์กรนั้น ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการจัดการหรือการบริหาร นั่นก็คือ ทรัพยากรบุคคล ปัจจุบันทรัพยากรบุคคลได้รับการยอมรับว่าเป็นหัวใจสำคัญ กล่าวคือ ถ้าองค์กรใดบุคลากรมีความพร้อมและมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ หน่วยงานนั้นย่อมมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จและเจริญเติบโตสูง ในทางตรงข้ามถ้าหน่วยงานใดขาดทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพหน่วยงานนั้นก็มีโอกาสพลาดพลั้งและล่มสลาย สิ่งที่องค์กรจะต้องคำนึงถึงก็คือ จะปรับปรุงพัฒนาองค์กรอย่างไร จึงจะจูงใจให้บุคคลในองค์กรเกิดความจงรักภักดี และใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ ซึ่งการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์กรที่ถือว่าเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร บริหารควรให้ความสนใจ การสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานเป็นเรื่องที่จะช่วยให้ทั้งองค์กรและตัวบุคคลต่างก็ได้รับความพึงพอใจด้วยกันทั้งสองฝ่ายอันเป็นผลให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ (บุญแสง ชีระภากร, 2533: 5-6)

สำหรับปัญหาที่มักจะมีอยู่เสมอ คือปัญหาขาดงาน ลางาน การมาทำงานสาย รวมถึงการลาออกของพนักงาน จากปัญหาที่กล่าวมานั้นอาจเนื่องมาจากเหตุผลส่วนตัวและอาจเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และมักจะส่งผลกระทบกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ เกิดความล่าช้า งาน

หยุดชะงักไม่ต่อเนื่อง เป็นต้น สำหรับปัญหาการลาออกของพนักงานนั้น ในหลายครั้งองค์กรมักมีการสูญเสียพนักงานที่ดีและมีประสิทธิภาพไป ยิ่งในปัจจุบันการสูญเสียทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพให้สอดคล้ององค์กรอื่นย่อมถือว่าเป็นการสูญเสียทรัพยากรที่มีค่าอย่างยิ่ง เพราะกว่าองค์กรจะได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถนั้น ล้วนแต่ต้องใช้ระยะเวลาในการฝึกฝนความชำนาญ และสูญเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม นอกจากนี้แล้วปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานด้วยกันในองค์กร ที่มักเกิดจากการไม่สามัคคีกันในการทำงาน ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานเช่นเดียวกัน ด้วยเหตุนี้บุคลากรในองค์กรจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพ(ชุติกานต์ อนุภาณูจนา, 2548: 2)

การที่องค์กรใดก็ตามที่ต้องการให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน โดยมุ่งหวังถึงผลงานที่ดีเด่นที่เป็นผลมาจากความพึงพอใจนี้ จำเป็นต้องค้นหารูปแบบการรับรู้ร่วมของบุคคลในองค์กร เพื่อที่จะได้หาทางปรับปรุงปัจจัยต่างๆ ภายในองค์กรให้ตอบสนองต่อการรับรู้ร่วมนั้น ๆ ถึงแม้ว่าผลสรุปของคนทั้งองค์กรที่หาได้อาจไม่เป็นเอกฉันท์แต่ถ้าสามารถตอบสนองต่อคนส่วนมากขององค์กรได้แล้ว ก็เชื่อว่าจะสามารถทำให้องค์กรมีการดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้นและบุคคลก็จะเกิดความผูกพันกับองค์กรเพิ่มขึ้นมาอีกด้วย (March and Simon, 1958: 444) ส่วนความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นของแต่ละบุคคล ที่แสดงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และเกี่ยวข้องเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความผูกพันเป็นตัวทำนายอัตราการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ และความผูกพันเป็นตัวชี้ถึงประสิทธิผลขององค์กรที่สำคัญตัวหนึ่งด้วย (Steers, 1977: 46) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ แองเกิลและเพอร์รี่ (Angle and Perry, 1981: 1-2) ที่พบว่า หากสมาชิกในองค์กรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรแล้วจะก่อให้เกิดปัญหาที่สำคัญ ดังนี้ คือ การลาออกจากงาน ปัญหาการขาดงานและปัญหาการมาทำงานสาย (ชุติกานต์ อนุภาณูจนา, 2548: 2) อีกทั้ง ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวพยากรณ์ถึงอัตราการลาออกและการขาดงานของพนักงานได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้แล้วแนวทางในการสร้างความผูกพันนั้นมีหลายประการด้วยกัน ได้แก่ ควรมีการจูงใจพนักงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สวัสดิการและความปลอดภัยต่าง ๆ การให้ความสำคัญกับงานที่ทำ การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การตอบสนองความต้องการเบื้องต้นให้แก่พนักงานไม่ว่าจะเป็นเรื่องปรับเงินเดือน ตำแหน่งงาน การส่งเสริมการฝึกอบรมต่างๆ เป็นต้น เพื่อนำบุคลากรภายในองค์กรมีความพึงพอใจในการทำงาน ทุ่มเทแรงกาย แรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถให้กับองค์กร และยินดีที่จะปฏิบัติงานเพื่อสนองนโยบายต่างๆ ปฏิบัติตาม

กฎระเบียบ ข้อบังคับภายในองค์กร และรักษาไว้ซึ่งการเป็นคนดีมีความสามารถและเต็มใจที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

Greeberg and Baron (1995: 647) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานก่อให้เกิดประโยชน์ที่ดี 3 ด้าน ได้แก่ ผลโดยตรงในการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรลดอัตราการเปลี่ยนงาน ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น และเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร เช่น ผลกำไร การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญประการหนึ่ง

ทั้งนี้จะเห็นว่าการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้คงอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด ขึ้นอยู่กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลและความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปีพุทธศักราช 2553 อันเป็นกลุ่มบุคลากรที่มีแนวโน้มจะเพิ่มจำนวนมากขึ้น และเป็นกลุ่มกำลังสำคัญในการดำเนินงานขององค์กรในอนาคต ว่ามีความผูกพันต่อองค์กรเพียงใด และปัจจัยใดมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้ ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ อันจะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

1.2.2 เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

1.3 สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

- 1.3.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
- 1.3.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
- 1.3.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
- 1.3.4 พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
- 1.3.5 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
- 1.3.6 พนักงานที่มีระดับรายได้แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
- 1.3.7 พนักงานที่มีสถานภาพการจ้างแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
- 1.3.8 พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
- 1.3.9 พนักงานที่จบจากสถาบันการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

1.4 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปีพุทธศักราช 2553

1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการศึกษา มีตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

1.5.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) แบ่งเป็นดังนี้

1.5.1.1 ปัจจัยด้านลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ ระดับรายได้ต่อเดือน สถานภาพการจ้าง ประสิทธิภาพการทำงาน และสถาบันที่จบการศึกษา

1.5.1.2 คุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

- 1) ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
- 2) สถานภาพที่ทำงานปลอดภัยและมีสุขภาพ
- 3) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน
- 4) ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน
- 5) ความรู้สึกเป็นเจ้าของและการทำงานร่วมกัน
- 6) ลักษณะการบริหารงาน
- 7) ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตความเป็นอยู่
- 8) ความภูมิใจในองค์กร

1.5.2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ในด้านต่าง ๆ

ดังนี้

1.5.2.1 ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก

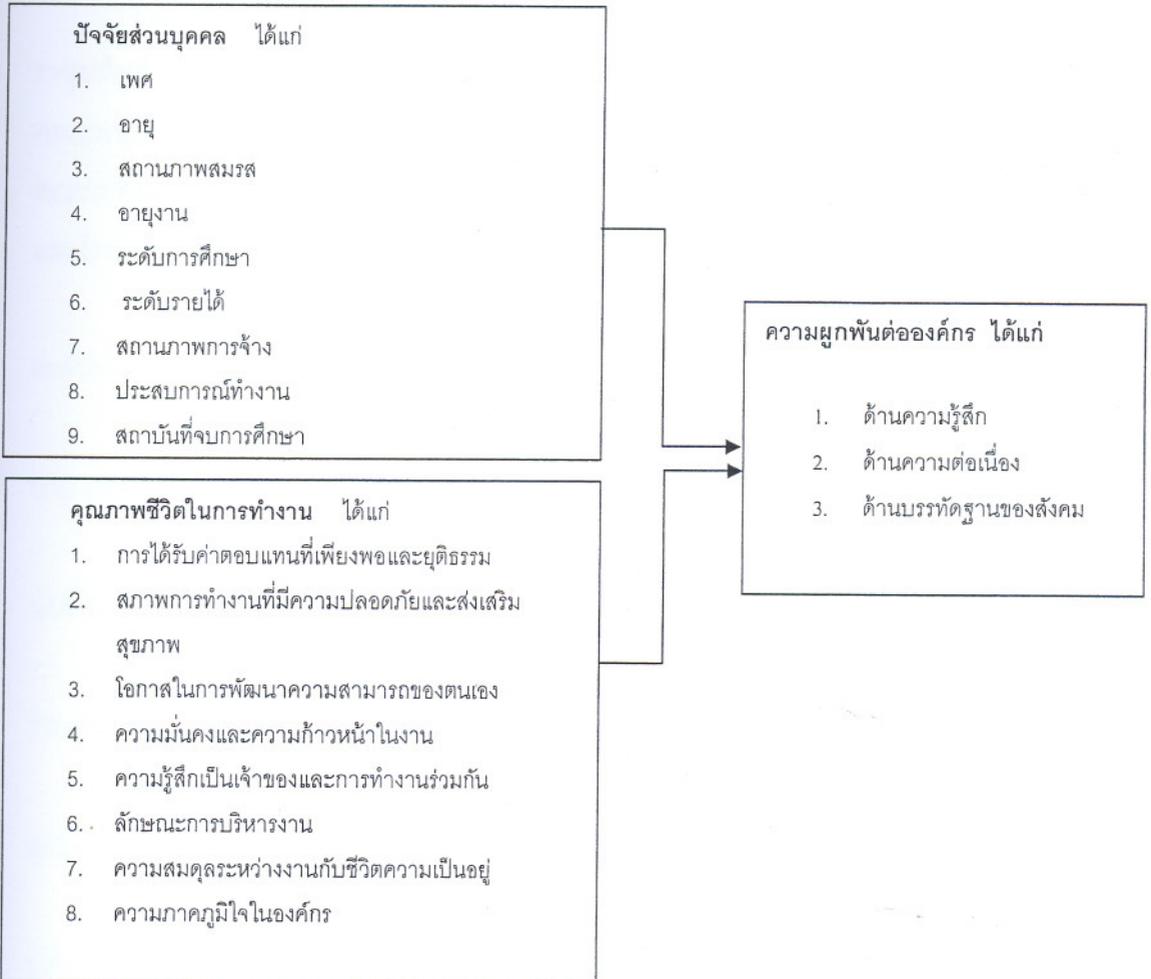
1.5.2.2 ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง

1.5.2.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม

จากตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม สามารถนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิด แสดงความสัมพันธ์ได้ดังรูป

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ หมายถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

1.6.2 พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการทั้ง 9 หน่วยงาน ได้แก่ คณะครุศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยีการเกษตร บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยนวัตกรรมการศึกษา และโรงเรียนสาธิต

1.6.3 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน ระดับการศึกษา ระดับรายได้ และสถานภาพการจ้าง

1.6.3.1 เพศ หมายถึง เพศของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ แบ่งเป็น เพศชาย เพศหญิง

1.6.3.2 อายุ หมายถึง อายุปีเต็มของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ โดยนับตั้งแต่ปีเกิดถึงปีที่ทำแบบสอบถาม

1.6.3.3 สถานภาพการสมรส หมายถึง สถานภาพความเป็นจริงของการอยู่ร่วมกันของ ชาย-หญิง

1.6.3.4 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาชั้นสูงสุดหรือระดับการศึกษาสูงสุดของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

1.6.3.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่พนักงานเริ่มปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัย จนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม

1.6.3.6 ระดับรายได้ หมายถึง รายได้ปัจจุบันทั้งเงินเดือนและรายได้พิเศษ ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ได้รับในแต่ละเดือน

1.6.3.7 สถานภาพการจ้าง หมายถึง สภาพภาพการจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ แบ่งเป็น จ้างด้วยงบประมาณแผ่นดิน จ้างด้วยงบรายได้มหาวิทยาลัย

1.6.3.8 ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง ประสบการณ์ทำงานในอดีตที่ผ่านมา แบ่งเป็น เคยทำงานอื่นมาก่อน ไม่เคยทำงานอื่นมาก่อน

1.6.3.9 สถาบันที่จบการศึกษา หมายถึง สถาบันที่จบการศึกษาในระดับสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น จบจากสถาบันการศึกษาภาครัฐ จบจากสถาบันการศึกษาภาคเอกชน

1.6.4 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของพนักงานดังต่อไปนี้

1.6.3.1 ความผูกพันด้านความรู้สึก หมายถึงความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันต่อองค์กร มีส่วนร่วมและมีความสุขในการเป็นสมาชิกขององค์กร มีความเชื่อถือ และรู้สึกดีเกี่ยวกับองค์กร ปรารถนาที่จะทำสิ่งดี ๆ เพื่อองค์กร

1.6.3.2 ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง หมายถึงความรู้สึกที่มีต่อค่าตอบแทนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่บุคลากรจะต้องสูญเสียหากออกจากองค์กรไป

1.6.3.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม หมายถึงความรู้สึกว่าเป็นภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบของบุคคลที่จะคงอยู่กับองค์กรตลอดไปเพราะนั่นเป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม

1.6.5 คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะการทำงานที่มีความสอดคล้องกันระหว่างความต้องการหรือความปรารถนาในงานของบุคคลกับองค์กร 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1.6.3.1 ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หรือ “รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน” วัดได้จาก การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้ จากงานอื่น ๆ

1.6.3.2 สภาพที่ทำงานปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) วัดจากการที่พนักงาน ได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

1.6.3.3 การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development Of Human Capacities) หรือ “โอกาสพัฒนาความสามารถ” วัดจากที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสพัฒนาความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

1.6.3.4 ความมั่นคงและความก้าวหน้า (Growth) วัดจากที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

1.6.3.5 ความรู้สึกเป็นเจ้าของและการทำงานร่วมกัน (Social Integration) วัดจากคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมี



บรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

1.6.3.6 ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) วัดจากการมีความยุติธรรมในการบริหารงานของผู้บริหาร ที่มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารยอมรับข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กร มีความเสมอภาคและความยุติธรรม

1.6.3.7 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ (Total Life Space) วัดจากภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิต ระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

1.6.3.8 ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) วัดจากความรู้สึก ของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

1.7.2 ทำให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.7.3 ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

1.7.4 สามารถนำผลการศึกษาไปสรุปความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ในการนำไปเป็นแนวทางปรับปรุงคุณภาพชีวิตของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน และใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการขยายผลไปยังการศึกษาในอุตสาหกรรมหรือหน่วยงานอื่น ๆ ต่อไป

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิด และสมมติฐานในการศึกษาดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กร
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. ผลงานวิจัยในประเทศ และต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กร

ปัจจุบันนักวิชาการที่ศึกษาด้านองค์กรและการบริหารงานตามแนวพฤติกรรมศาสตร์ได้หันมาให้ความสำคัญเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร เพราะต่างก็มีแนวคิดว่าความสุขและความพึงพอใจของบุคคลในองค์กร จะนำมาซึ่งความมีประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรก็เป็นแนวความคิดหนึ่งที่ได้มีการศึกษาวิจัยกันมากขึ้น ทั้งนี้ก็เพื่อต้องการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรมีความผูกพัน และมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรตลอดไป

2.1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ในเรื่องของความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) นักวิชาการได้ทำการศึกษาวิจัยและให้ความหมายในแง่มุมที่ต่างกัน แต่ก็อยู่บนพื้นฐานเดียวกันนั่นคือ เป็นการกล่าวถึงการแสดงออกของบุคคลที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ (Engage) กับพฤติกรรมบางอย่างอันสืบเนื่องมาจากเขาได้ลงทุนเสียเวลาและพลังงานไปกับสิ่งนั้น ๆ (Side Bet) ซึ่งความผูกพันนี้ใช้ในการวิเคราะห์พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ทำให้ทราบถึงบุคลิกภาพเฉพาะของบุคคลและกลุ่มคน ตลอดจนปรากฏการณ์ทางสังคม (Social Phenomena) ด้วย เช่น การใช้อำนาจ การเข้าสู่อาชีพ พฤติกรรมขององค์กรที่เป็นทางการและพฤติกรรมเฉพาะทางการเมือง เป็นต้น ซึ่งเป็นความหมาย

ของความผูกพันในเชิงแลกเปลี่ยนและถือเป็นแนวทางการศึกษาของนักวิชาการในยุคต่อ ๆ มา เซลดอน (Sheldon, 1971: 143) ให้ความหมายว่าความผูกพันองค์กรเป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงระหว่างบุคคลนั้น ๆ กับองค์กร เป็นสิ่งที่เกิดจากการที่บุคคลพิจารณาการลงทุน (Investments) ของเขาในองค์กร ซึ่งเป็นไปในรูปของสิ่งที่เขาได้ลงทุนไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ กำลังแรงงาน ตลอดจนระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นซึ่งทำให้เขาสูญเสียโอกาสที่จะไปทำงานอื่น ๆ แต่สิ่งที่เขาสูญเสียไปกับการลงทุนนั้น จะส่งผลตอบแทนคืนมา อันอาจจะเป็นไปในรูปของระดับความอาวุโสงาน ระดับตำแหน่ง การได้รับการยอมรับ การได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น

การมีสิทธิพิเศษ หรือได้รับสิ่งตอบแทนในรูปแบบเบี้ยบำนาญ ค่ารักษาพยาบาลสวัสดิการต่าง ๆ ซึ่งจะทำให้พนักงานดังกล่าวมีความผูกพันองค์กรสูงกว่าผู้ที่ได้ลงทุนน้อยกว่า เช่น มีอายุงานในองค์กรน้อยกว่า มีระดับตำแหน่งต่ำกว่า นอกจากนี้ เซลดอน ได้อธิบายเพิ่มเติมว่าการมีส่วนร่วมในทางสังคม (Social Involvement) จะก่อให้เกิดความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ การลงทุนในรูปแบบต่าง ๆ ในองค์กรจะปราศจากประโยชน์หากขาดตัวแปรดังกล่าว เนื่องจากผลที่ตามมาก็คือความผูกพันองค์กรของสมาชิก.อมจะลดลงไปในที่สุด

ริชาร์ด เอ็ม สเตียร์ (Richard M. Steers, 1977: 46) เห็นว่า ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน ที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีจุดร่วมที่เหมือนกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังสติปัญญาเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กร ความรู้สึกนั้นจะแตกต่างจากความผูกพันต่อองค์กรโดยทั่วไป อันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยปกติตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรด้วย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วยลักษณะอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

โอไรด์ เลย์ (O'Reilly, 1981 อ้างถึงใน ชุตติกานต์ อนุภาณุจนา 2548: 2-38) ซึ่งมีความคิดสอดคล้องกับ Steers (1977) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความเชื่อทางจิตวิทยาของคนที่ผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

1. ความยินยอมทำตาม (Compliance) คือ การที่บุคคลยอมกระทำตามความต้องการขององค์กรเพื่อให้ได้บางสิ่งบางอย่างจากองค์กร เช่น ค่าจ้าง

2. การยึดถือองค์การ (Identification) คือ การที่บุคคลยอมรับทำตามความต้องการขององค์การและภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

3. การซึมซับค่านิยมขององค์การ (Internalization) คือ การที่คนยอมรับเอาค่านิยมขององค์การมาเป็นค่านิยมของตน

คิวดพร เกื้อกุลเกียรติ (2545: 12) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ ว่าหมายถึง ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ซึ่งพนักงานมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถที่จะทำประโยชน์ให้แสดงคดล้องค์การ มีความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การและปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป เพื่อให้้องค์การบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์การได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นทัศนคติซึ่งแสดงถึงความคิด ความรู้สึก ที่แสดงถึงความสัมพันธ์กันอย่างแน่นแฟ้นของพนักงานแต่ละบุคคลที่แสดงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และเกี่ยวข้องกันเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยแสดงออกเป็นความสัมพันธ์ของบุคคลต่อองค์การในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ในด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวตัวบ้องค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามทั้งกายและใจ เพื่อให้้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเกิดความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกที่จงรักภักดีต่อองค์การด้วย

2.1.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

อัลเลน และ เมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990: 1-18) ได้กล่าวถึงลักษณะของความผูกพันต่อองค์การเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับ้องค์การ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ้องค์การ ทุ่มเทและอุทิศตนให้กับ้องค์การ

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนึงของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับ้องค์การ ทางเลือกที่มีของบุคคลและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจาก้องค์การนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับการ้องค์การ ซึ่งแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อ้องค์การ

ชุติกานต์ อนุภาญจนา (2548: 49) ได้เสนอแนวคิดที่สอดคล้องกับ อัลเลน และ เมเยอร์ (1990) ไว้ว่าความผูกพันต่อองค์การมีลักษณะอันเป็นองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. ความผูกพันตอบสนอง บุคคลจะผูกพันและคงอยู่ต่อองค์การตราบเท่าที่ความคาดหวังและความพึงพอใจจากความต้องการพื้นฐาน ด้านประสิทธิภาพ ในงานได้รับการตอบสนอง
2. ความผูกพันต่อเนื่อง บุคคลผูกพันต่อองค์การเนื่องจากได้คำนวณเปรียบเทียบถึงสิ่งที่ได้ลงทุนไปกับองค์การและการสูญเสียเมื่อต้องลาออก
3. ความผูกพันทางจิตใจ บุคคลผูกพันต่อองค์การด้วยความรู้สึกรักและรู้สึกว่าเป็นเจ้าของ

เชอริงตัน (Cherrington, 1994: 40-41 อ้างใน ชุติกานต์ อนุภาญจนา, 2548: 2-38) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์การเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หรือเรียกว่า ความผูกพันที่เกิดจากการคิดคำนวณ (Calculative Commitment) ก็คือ ความเต็มใจของบุคคลที่จะคงอยู่เฉพาะในองค์การนั้น ๆ เพราะรางวัลทางด้านเศรษฐศาสตร์มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ เช่น พนักงานเชื่อว่าองค์การนั้นให้เงินเดือนมากกว่า สภาพภาพสูงกว่า เพื่อนร่วมงานเป็นมิตรมากกว่า และน่าสนใจมากกว่า
2. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หรือเรียกว่า ความผูกพันด้านจริยธรรม (Moral Commitment) เป็นการยอมรับของบุคคลต่อค่านิยม และเป้าหมายขององค์การ เช่น พนักงานรู้สึกผูกพันด้านจริยธรรมต่อองค์การ และจะเพิ่มมากขึ้น เมื่อลักษณะเฉพาะของบุคคลและรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของเขาสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการอีกหลายท่านที่อธิบาย เรื่องความผูกพันองค์การในด้านของทัศนคติหรือความรู้สึกผูกพันที่บุคคลมีต่อองค์การ ความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและความเต็มใจเข้าร่วมในการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์การ โดยรวมสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์การ เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกของบุคลากรต่อองค์การในลักษณะที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์การ เป็นความเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทกำลังกายและความจงรักภักดีต่อสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่ สำหรับในการศึกษาความผูกพันต่อองค์การครั้งนี้ ใช้การประเมินความผูกพันขององค์การ ตามแนวความคิดของ อัลเลน และ เมเยอร์ ที่มองความผูกพันต่อองค์การว่าประกอบด้วย มิติ 3 ด้าน คือ ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานของสังคม น่าจะสะท้อนให้เห็นถึง

สภาวะทางจิตใจที่สามารถแยก ให้เห็นความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้านได้ดี เนื่องจากเป็นแนวคิดที่จะมุ่งหาความสัมพันธ์ที่พนักงานปรารถนาจะอยู่กับองค์กรต่อไป

2.1.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ดังได้กล่าวไว้ข้างต้น "ความผูกพันต่อองค์กร" เป็นสิ่งมีความสำคัญ เพื่อความอยู่รอดและมีประสิทธิผลขององค์กร หากพนักงานในองค์กรมีความผูกพันสูง ก็จะนำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ต้องการ นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการอีกหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

สเตียร์ (Steers, 1977: 46) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญและสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออก ของสมาชิกองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาในเรื่องของความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวความคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องาน หรือในแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น เนื่องจากเหตุนี้ ความผูกพันต่อองค์กรจึงเน้นความผูกมัดของบุคคลต่อองค์กร รวมทั้งเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ขณะที่ความพึงพอใจในงานที่เน้นสภาพแวดล้อมของงานใดงานหนึ่งโดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ของผู้ปฏิบัติ

2. ความผูกพันต่อองค์กร ค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน แม้ว่าเหตุการณ์ประจำวันในสถานที่ทำงานอาจจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน แต่เหตุการณ์ชั่วคราวนั้น อาจจะไม่มีความกระทบต่อความผูกมัดของบุคคลที่มีต่อองค์กรโดยส่วนรวมหลักฐานการศึกษาตามระยะเวลา (Longitudinal Study) ชูติกันต์ อนุกาญจนา (2548 : 29) ได้สนับสนุนแนวความคิดนี้ว่า เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กร โดยองค์กรจะต้องมีความสามารถในการสรรหาทรัพยากรด้านบุคคลที่มีคุณภาพเข้าไปในองค์กรแล้ว ยังต้องสามารถรักษาบุคคลไว้ให้ได้ ด้วยการพยายามสร้างทัศนคติของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ให้เกิดขึ้นกับสมาชิกแต่ละคนในองค์กรเดียวกัน ดังนั้น ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นทัศนคติที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรทุกประเภท ดังนี้

- 1) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออก จากงานของสมาชิกได้ดีกว่าการศึกษาในเรื่องของความพึงพอใจในงาน

- 2) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การให้สามารถทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความยึดมั่นในองค์การ เนื่องจากการที่สมาชิกรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การด้วย
- 3) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์การกับเป้าหมายขององค์การ เพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้
- 4) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก เป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความรักและผูกพันต่อองค์การของตนมาก
- 5) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ มีส่วนเสริมสร้างควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ เป็นตัวชี้วัดถึงควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

สุพิณดา คิวานนท์ (2545: 28) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การ มีความสำคัญต่อองค์การอย่างมาก โดยความผูกพันต่อองค์การจะเปรียบเสมือน เป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ ในที่สุดองค์การนั้น จะสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จากการศึกษางานวิจัยต่าง ๆ จึงสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิผลขององค์การ อีกทั้งยังเป็นตัวทำนายนายการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน หากพนักงานมีความผูกพันกับองค์การแล้ว จะสามารถส่งผลให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้กับองค์การ ทำให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้าได้ต่อไป

2.1.4 ผลของความผูกพันต่อองค์การ

สมิทธิและคณะ (Smith and Others, 1983 อ้างใน ชูติกานต์ อนุภาณูจนา, 2548: 35) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การสามารถส่งผลที่ตามมาในแง่ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ คือสมาชิกจะทุ่มเททำงานเพื่อองค์การยิ่งขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรง (Extra role Behavior) ซึ่งเขายินดีกระทำเพื่อองค์การโดยมิได้หวังสิ่งตอบแทนใด ๆ ชูติกานต์ อนุภาณูจนา (2548: 97) กล่าวว่าไว้ว่า ความรู้สึกผูกพันมีผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิผลขององค์การ คือ

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง (ตามความเห็นของ Mach & Simon ในปี 1958)

2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีปรัรณนาอย่างมากที่ยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา (Koch & Steers, 1977: Porter, Steers, Mowday and Boulin, 1974)

3. โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งคนสามารถทำประโยชน์สอดคล้้องค์กร ให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

จากความหมายของคำว่า ความรู้สึกผูกพัน (Commitment) นั้นเอง เราอาจคาดหวังไว้ว่า บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากในการทำงานให้กับองค์กรซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าว มีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ระดับดีเหนือคนอื่น (Mowday, 1974) นอกจากนี้ บุคคลผู้มีความรู้สึกผูกพันก็มักจะมี ความตั้งใจอย่างมากที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป ความตั้งใจดังกล่าวจะถูกแปรไปสู่อายุการทำงานยาวขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันมากขึ้นอีก จากที่ได้กล่าวมาถึงความผูกพันในองค์กร จะมีผลดีทำให้สมาชิกในองค์กรมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน ทั้งในหน้าที่และนอกเหนือจากหน้าที่โดยความเต็มใจ และมีความรักที่จะอยู่ในองค์กรเดิมเป็นระยะเวลายาวนาน ซึ่งจะต่างจากสมาชิกในองค์กรที่มีความรู้สึกไม่ผูกพันกับองค์กร จะมีผลทำให้ขาดความรักในองค์กรของตน ดังเช่น วิทธีย์ และคูเปอร์ (Whithey and Cooper, 1989: 521-539) พบว่า การที่สมาชิกขาดความผูกพันองค์กร จะส่งผลกระทบต่อองค์กรในแง่ลบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะก่อให้เกิดการละเลย เพิกเฉย (Neglect) ต่อการปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์กร ตลอดจนการลาออกจากองค์กร (Exit) ไปในที่สุด และยังคงส่งผลให้องค์กรเกิดการสูญเสีย ซึ่ง แองเกิล และ เพอรี (Angle and Perry, 1981: 1) เสนอว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นรูปแบบพฤติกรรมองค์กรแบบหนึ่ง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงประสิทธิผลขององค์กร ความพึงพอใจของสมาชิกและเป็นสิ่งพึงประสงค์ขององค์กรทั่วไป หากสมาชิกขาดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ผลที่ตามมาจะเป็นความสูญเสียขององค์กรในรูปแบบต่าง ๆ อาจเป็นในรูปแบบของทรัพยากรบุคคล ขวัญกำลังใจพนักงาน ค่าตอบแทน การลดลงของกำลังการผลิต ตลอดจนการเสียเวลาในการคิดและฝึกฝนการอบรมบุคลากรใหม่

ชูดิกานต์ อนุกาญจน (2548: 30) กล่าวว่า การกระทำที่ส่งผลตามมาจากการที่บุคคลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรว่ามีผลต่อพฤติกรรมหรือทัศนคติของบุคคลในองค์กร ดังนี้

1. อัตรากาขาดงาน (Absenteeism) บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีแรงจูงใจการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต่ำ หากสมาชิกในองค์กรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงแล้ว เขาก็จะมีแนวโน้มในของการมีอัตรากาขาดงานต่ำ

2. ความตรงต่อเวลาในการทำงานและความทุ่มเทให้กับงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีผลถึงการที่สมาชิกจะมีความทุ่มเทให้กับงานมากหรือน้อยอีกด้วย หากสมาชิกมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง ก็จะมี ความตั้งใจและเสียสละในการทุ่มเทให้กับงานมากกว่าสมาชิกที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต่ำ

3. เปลี่ยนงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรนั้นจะเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีถึงอัตราการโยกย้าย เปลี่ยนงานของสมาชิกในองค์กร และเป็นเครื่องชี้หรือตัววัดพยากรณ์ที่ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเคยได้รับการเชื่อถือเป็นตัวพยากรณ์ที่ดี

4. ความผูกพันต่องาน พนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในงาน และมีความผูกพันต่องานสูง เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งสมาชิกจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้

นิวสโตร์ม และเดวิส (Newstorm & Davis, 1983: 98) ได้เสนอตารางผลของความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่างๆ ดังตาราง

ตารางที่ 2.1 ผลที่ได้จากความผูกพันต่อองค์การ

ระดับความผูกพัน	ผลของความผูกพันต่อองค์การ	
	ด้านบวก	ด้านลบ
1. ระดับต่ำ	<ul style="list-style-type: none"> - การลาออกจากงานลดน้อยลง - ความเสียหายในการปฏิบัติงานน้อยลง - คุณธรรมของบุคลากรเพิ่มขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> - ความเหนื่อยล้า การขาดงาน การลาออกจากงานเพิ่มขึ้น - ขาดความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ - ผลผลิตของงานมีปริมาณต่ำ - ขาดความจงรักภักดีต่อองค์การ และแสดงพฤติกรรมต่อต้าน
2. ระดับกลาง	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรคงความเป็นสมาชิกขององค์การเพิ่มขึ้น ยับยั้งความตั้งใจที่จะออกจากองค์การ - มีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> - บุคคลจำกัดบทบาทของตนเอง - บุคคลจะประเมิณระหว่างความต้องการขององค์การกับความต้องการที่จะไม่ทำงาน - ประสิทธิภาพขององค์การลดลง
3. ระดับสูง	<ul style="list-style-type: none"> - มีความรู้สึกว่างานมีความปลอดภัยและมั่นใจในงาน - บุคลากรยอมรับในเป้าหมายขององค์การที่จะเพิ่มผลผลิต - มีการแข่งขันกันในการปฏิบัติหน้าที่ที่กรงานเพิ่มขึ้น - วัตถุประสงค์ขององค์การบรรลุเป้าหมาย 	<ul style="list-style-type: none"> - องค์การไม่สามารถใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์แก่องค์การได้ - บุคลากรขาดความยืดหยุ่น ขาดความคิดสร้างสรรค์ - บุคลากรไม่พึงพอใจในสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน - บุคลากรจะทำผิดกฎระเบียบ และมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกับองค์การ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การศึกษาเรื่อง "คุณภาพชีวิตในการทำงาน" (Quality of Worklife) ปรากฏเป็นครั้งแรกในสหรัฐอเมริกาในช่วงปลายทศวรรษที่ 1960 เนื่องจากมีการตื่นตัวด้านคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานและคุณภาพของสถานประกอบการ หลังจากนั้นได้มีการศึกษาค้นคว้าในเรื่องดังกล่าวทั่ววงการอุตสาหกรรมในยุโรปสำหรับแนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตในประเทศไทยเกิดขึ้นมาในช่วงทศวรรษ 2510 หลังจากที่ได้มีการพัฒนาสังคมไปแล้วประมาณ 10 ปี การพัฒนาคุณภาพชีวิต คือเรื่องที่เราเรียกกันว่า จปฐ. (ความจำเป็นพื้นฐาน) จปฐ. เริ่มถูกกล่าวถึงตั้งแต่ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 3 (2512-2519) ซึ่งเป็นช่วงที่การเมืองไทยผันผวนอย่างมาก ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ถ้าผู้ปฏิบัติงานขาดการครองชีพที่เหมาะสม ก็จะทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ใน องค์การ เช่น การขาดงาน ไม่รับผิดชอบต่องาน การเปลี่ยนงาน เป็นต้น

จากแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้ชี้ให้เห็นว่าแนวความคิดด้านนี้เป็นแนวความคิดที่มีขอบเขตค่อนข้างกว้าง จึงได้มีนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ให้ความหมายที่น่าสนใจเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไว้แตกต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับมุมมองของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับแนวคิดในเรื่องการทำงาน ดังนี้

2.2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life:QWL)

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse and Commings, 1985: 198-199) ได้นิยามความหมายของ "คุณภาพชีวิตงาน" ว่าเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตงานคือประสิทธิผลขององค์การอันเนื่องมาจากความผาสุก (Well-Being) ในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ คุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อองค์การ 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ ประการที่สอง ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติจนเป็นแรงจูงใจแก่พวกเขาในการทำงาน และ ประการที่สามคุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

ส่วนแฮคแมนและซัทเทิล (Hackman and Suttle, 1977: 14) เสนอว่าคุณภาพชีวิตในงานเป็นสิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์การ ไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารงาน หรือแม้แต่เจ้าของบริษัทหรือหน่วยงานการมีคุณภาพชีวิตงานที่ดีนอกจากมีส่วนทำให้บุคคลากรพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองเรื่องด้านอื่น ๆ

เช่น สภาพสังคมแวดล้อม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่าง ๆ และที่สำคัญ คุณภาพชีวิตงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันองค์กรได้ นอกจากนี้ ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออก และอุบัติเหตุลดลง ขณะที่ประสิทธิผลขององค์กรในแง่ขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณของผลผลิตสูงขึ้น

ควิเบิ้ล (Quible, 1996: 326) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า เป็นกระบวนการบริหาร มีผลต่อสิ่งๆ ที่ตามมาที่เป็นปัจจัยสำคัญของ สถานภาพของพนักงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการสนับสนุนที่หลากหลายขององค์กร ผลของเทคนิคคุณภาพชีวิตการทำงานช่วยทำให้ทัศนคติและขวัญของพนักงานดีขึ้น ซึ่งจะมีผลทางบวกต่อผลผลิต เมื่อคุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น พนักงานจะมีความรู้สึกทางบวกกับงานและกับองค์กรที่พวกเขาทำงานกันอยู่

อรุณี สุมโนมหาอุดม (2542: 23) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง ความรู้สึกของบุคคลซึ่งเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ หรือความสุขของชีวิตโดยรวมเกี่ยวกับการทำงาน การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน คือ การที่คนงานมีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน พพอใจในงานที่ทำ และมีความเจริญก้าวหน้าในงาน การทำงานที่คนงานมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ชุติกานต์ อนุภาญจนา (2548: 13) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง พนักงานมีความรู้สึกของเกิดความพึงพอใจในงาน มีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพจิตที่ดี ประสบการณ์ในการทำงานที่พนักงานได้รับ จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานและองค์กร

จากแนวความคิดหลากหลายเกี่ยวกับความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน จึงสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง ลักษณะการทำงานที่มีความสอดคล้องกันระหว่างความต้องการหรือความปรารถนาในการทำงานของบุคคลกับองค์กร การทำให้บุคคลมีความพึงพอใจ มีความสุขกับการมีชีวิตที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสภาพที่เป็นอยู่ในสังคม หากองค์กรใดสามารถปรับปรุงงานให้สามารถตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลของคนทำงานนั้นได้ จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความผูกพันต่อองค์กร และปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

2.2.2 องค์ประกอบหรือเกณฑ์ชีวิตคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ฮิวส์ และ คัมมิงส์ (Huse and Cummings, 1985: 199 - 200) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตในงานว่ามีลักษณะต่าง ๆ 8 ด้าน ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หรือ "รายได้ และผลประโยชน์ตอบแทน" หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ
2. สถานภาพที่ทำงานปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หรือ "โอกาสพัฒนาศักยภาพ" หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลายงานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน
4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง
5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและความยุติธรรม
7. ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) หมายถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

ทั้งนี้ เฮอร์ สเบอร์ก (Herzberg, 1966) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเน้นที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ และไม่พอใจในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำ ความสำเร็จ ความรับผิดชอบ ความเป็นได้ที่จะก้าวหน้า การได้รับความยกย่อง สถานะตำแหน่ง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา นโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน ความมั่นคงของงาน สภาพการทำงาน เงินเดือน ความมั่นคงของชีวิตส่วนตัว ซึ่งโดยภาพรวมแล้ว ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ จะสอดคล้องและสนับสนุนแนวคิดองค์ประกอบคุณภาพชีวิตของ ฮิวส์ และ คัมมิงส์ อย่างมาก

ชุติกานต์ อนุกาญจนา (2548: 28) กล่าวว่า การพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความหลากหลาย ในการที่มนุษย์มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่ดี ผลกระทบที่ตามมาคือ

1. การขาดความพอใจในการทำงาน
2. มีการหยุดงานบ่อย
3. สุขภาพจิตไม่ดี
4. มีการลาออกจากงานเพิ่มมากขึ้น

เป็นผลทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงขาดความผูกพันต่อองค์กร ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น อาจประสบปัญหาขาดทุน ส่งผลต่อภาวะเศรษฐกิจของประเทศ ในที่สุดก็จะส่งผลกระทบต่อคนในสังคมโดยรวม

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความรู้สึกเฉพาะ ของแต่ละบุคคลที่แสดงออกมาในรูปของความพึงพอใจต่อชีวิตการทำงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นนามธรรมที่วัดได้ยาก เพราะบุคคลย่อมมีความรู้สึกความต้องการและความพึงพอใจที่แตกต่างกันไป ตามสภาพแวดล้อมของสังคม เศรษฐกิจและค่านิยมของแต่ละบุคคลทำให้มี ผู้กำหนดตัวชี้วัด คุณภาพชีวิตการทำงานออกมาในหลายลักษณะ โดยเชื่อว่าบุคคลใดได้ทำงานในหน่วยงานที่มีสภาพแวดล้อมดังที่ตัวชี้วัดกำหนด และมีความพึงพอใจย่อมจะทำให้บุคคลผู้นั้นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

โคสเซน (Kossen, 1991: 217-225) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตก่อให้เกิดตัวชี้วัดในการทำงาน ได้แก่

1. การเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน (Job Enrichment) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการยอมรับ ประสบผลสำเร็จและเจริญก้าวหน้า

2. เพิ่มปริมาณงาน ทั้งในเรื่องการขยายงานและเพิ่มความรับผิดชอบ (Getting Loaded – Vertically and Horizontally) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น
3. สร้างสรรค์งาน (Creating Whole Job) การสร้างสรรค์งานให้หลากหลายมากขึ้น จะทำให้สนองความต้องการได้ และหากพนักงานมีโอกาสที่จะใช้ความคิดและทักษะที่มีอยู่จะทำให้เกิดความพึงพอใจและภูมิใจในตนเอง
4. มีการหมุนเวียนงาน ฝึกอบรมข้ามสายงานและใช้ทักษะหลากหลาย (Rotating Job, Cross – Training and Multiskilling) จะช่วยทำให้พนักงานได้เรียนรู้มากขึ้น สามารถโอนย้ายข้ามสายงานได้ และมีโอกาสที่จะได้ใช้ทักษะมากขึ้น
5. เปลี่ยนงานที่น่าเบื่อไปสู่งานที่ดูใจ (Do Two "Dulls" Equal Jobs Enrichment) จะทำให้เกิดความน่าสนใจและพึงพอใจมากขึ้น โดยอาศัยวิธีการเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน
6. ให้การชมเชยและการยอมรับ (A Liberal Lacing of Praise and Recognition) ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์อยู่แล้วและสามารถทำได้หลายวิธีทั้งใช้คำพูด การสัมผัส การมองแล้วยิ้ม เป็นต้น
7. การให้ค่าตอบแทนที่ดี (Providing Well Pay) อาจจะมีการเตรียมรางวัลสำหรับผู้ประพฤติปฏิบัติตนดี จะเป็นแรงสนับสนุนให้ผู้ที่ขาดงานและมาทำงานสายปฏิบัติใหม่
8. สร้างความรับผิดชอบในงาน (Building Responsibility into Job) เปิดโอกาสให้พนักงานได้ตัดสินใจได้อย่างอิสระในงานที่มีความสำคัญ
9. มีสถานที่เลี้ยงเด็กสำหรับลูกพนักงาน (Providing Child Care for Employees' Children) จะเป็นการช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน และยังช่วยลดการขาดงานหรือการมาทำงานสายของพนักงานได้
10. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน (Modifying Work Environment) เช่น สร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานโดยการเปิดเพลง มีเวลาพัก มีการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ
11. มีโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ (Providing Wellness Program) เพื่อให้ร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์แล้วจะทำให้เกิดผลดีต่อตัวพนักงานเองและต่องานที่ทำ ช่วยลดความเครียด ลดภาวะของการเป็นโรคหัวใจทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

Seashore (1978: 21-22 อ้างใน ชุตติกานต์ อนุภาญญา 2548: 4) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า มีวิวัฒนาการในความคิดนี้มาเป็นขั้นตอน อันเป็นตัวชี้้นำทางเลือกที่จะให้คำ

จำกัดความและกำหนดองค์ประกอบหรือตัวชี้วัด ซึ่งเขาได้สรุปขั้นตอนการวิวัฒนาการของการให้ คำจำกัดความและสามารถใช้เป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ยึดที่กำลังคนเป็นหลัก (Manpower Orientation) ซึ่งในขั้นนี้คุณภาพชีวิตการทำงานจะหมายถึง การจัดหางานหรือสร้างงาน เพื่อให้มีการจ้างงานอย่างเต็มที่ที่สุด และการจ้างงานนั้นต้องเป็นการจ้างงานในระดับทักษะที่สูงที่สุดเท่าที่บุคคลจะพึงมี

ขั้นที่ 2 ยึดเศรษฐกิจของบุคคลเป็นหลัก (Economy Man Orientation) ขั้นนี้คุณภาพการทำงาน หมายถึง การทำให้การจ้างงานนั้น เป็นการจ้างงานที่จ่ายเงินในระดับที่สูงที่สุดประกอบกับรางวัลต่าง ๆ เท่าที่ควรจะได้ให้แก่พนักงาน ตามสมควรแก่สภาพเศรษฐกิจ

ขั้นที่ 3 ยึดความผาสุกเป็นหลัก (Welfare Orientation) ขั้นนี้คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การดูแลเอาใจใส่เรื่องต้นทุนการผลิตให้มากขึ้น โดยเฉพาะที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ในขั้นนี้นั้นตัวชี้วัดที่เพิ่มขึ้นจากขั้นอื่น ๆ ก็คือ การหารายได้ เพื่อมาบำรุงรักษาต้นทุนที่เกิดขึ้นจากการเลิกจ้างงาน การเจ็บป่วยจากการทำงานและอัตราการบาดเจ็บจากการทำงานจนกระทั่งการให้ผลประโยชน์อย่างเป็นธรรมแก่ชนทุกชั้น ทุกระดับในองค์การ

ขั้นที่ 4 ยึดความประทับใจของพนักงานเป็นหลัก (Employee Attraction Orientation) ในขั้นนี้เพิ่มตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานโดยเน้นไปที่ ลักษณะของงานและสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยไม่เน้นในเชิงเศรษฐกิจ คือ พิจารณาในเรื่องความสามารถของคนงานในจุดที่น่าสนใจ ตลอดจนการบำรุงรักษาคุณสมบัติที่ดีของพนักงาน และการล้วงเอาความสามารถที่แท้จริงของพนักงานออกมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เช่น การแก้ปัญหาในเรื่องการร้องเรียน โอกาสในการปรับปรุงตนเองของคนงาน ความมีอิสระในการทำงาน เป็นต้น

ขั้นที่ 5 ยึดการส่งเสริมสนับสนุน การดำเนินชีวิตเป็นหลัก (Life-Enhancement Orientation) ในขั้นนี้จะพิจารณาเพิ่มเติมในเรื่องของผลผลิตได้จากการจ้างงาน โดยเฉพาะในเรื่องคุณภาพการทำงานทั้งหมดของบุคคล ตัวชี้วัดในขั้นนี้ ก็เช่น งานที่มีส่วนร่วมในการสร้างการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองของพนักงาน โอกาสในการคิดสร้างสรรค์ของบุคคลและการเสนอให้มีการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะเรื่องงาน เป็นต้น

จากแนวความคิดข้างต้น พบว่าจะมีลักษณะคล้ายคลึงกัน และในปัจจุบันนี้องค์การต่าง ๆ ก็ได้หันมาให้ความสนใจในเรื่องของคุณภาพชีวิตการทำงานมากขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้สนใจที่จะทำการศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน ตามแนวความคิดของ ฮิวส์ และ คัมมิงส์ (Huse and Cummings, 1985: 198-200) ดังนี้ คือ ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความ

มั่นคงและความก้าวหน้า ความรู้สึกถึงการเป็นเจ้าของและการทำงานร่วมกัน ลักษณะการบริหารงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ และความภาคภูมิใจในองค์การ

2.2.3 ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สโครวอน (Skrowan. 1983: 492) สรุปถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ดังนี้

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน
2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นอย่างน้อยที่สุด ก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง
3. ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น จากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น
4. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงานซึ่งจะส่งผลต่อการลดต้นทุนค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกัน ด้านสุขภาพ และการลดอัตรา การจ่ายผลตอบแทนคนงาน
5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถ ในการสลับสับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลมากจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์การ และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น
6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจที่เพิ่มขึ้นขององค์การจากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขององค์การ
7. ลดอัตราการขาดงานและการเปลี่ยนพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี
8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจการให้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงานและเคารพสิทธิของพนักงาน
9. ทำให้เกิดมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดี ตามมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดี

ซูดิกานต์ อนุภาณูจนา (2548: 41) ได้สรุปว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีส่วนส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ทั้งในลักษณะของการเป็นมรรควิธี (Means) และมรรคผล (Ends) ของกันและกันได้ อันส่งผลต่อการพัฒนาในที่สุด อีกทั้งยังเป็นส่วนส่งเสริมเกื้อหนุนให้คุณภาพดีขึ้นได้ กล่าวคือ ถ้าคนเรามีชีวิตการทำงานที่เหมาะสม พอใจ มีความสุข เช่น มีงานตรงกับความรู้ความสามารถ เงินเดือนดี มีความก้าวหน้าในอนาคต มีความสุขในการทำงาน มีความหวังในการทำงาน ขณะเดียวกันหน่วยงานก็ประสบความสำเร็จ มีผลปรากฏถึงความเจริญก้าวหน้าให้กับหน่วยงาน โดยรวม เรียกว่าทั้งหน่วยงาน และผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจร่วมกันย่อมแสดงให้เห็นว่า

หน่วยงานนั้นมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานดี ซึ่งเป็นส่วนช่วยส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตโดยรวมของทรัพยากรมนุษย์ในสังคมดีขึ้นไปด้วย

กรีนเบิร์กและบาร์อน (Greenberg and Baron, 1995: 647) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ที่ดี 3 ด้าน ได้แก่ ผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และลดอัตราการเปลี่ยนงาน ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น และเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร เช่น ผลกำไร การบรรลุเป้าหมายขององค์กร การที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กร และการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ประการ ฝ่ายบริหารและพนักงานจะต้องมีส่วนในการกำหนดแผนร่วมกันและแผนนั้นได้ถูกนำไปปฏิบัติอย่างสมบูรณ์ นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานยังเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กร โดยเกี่ยวข้องกับการเพิ่มขึ้นของผลผลิต และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่เกี่ยวกับพนักงานในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

การตอบสนองความต้องการ ความพึงพอใจของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ดังนั้น นักพัฒนาองค์กรจึงพยายามหาวิธีการอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างสภาพการทำงานให้มีแรงจูงใจ ความพึงพอใจและสร้างความผูกพันขององค์กรซึ่งเป็นปัจจัยที่เพิ่มผลประกอบการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งก็คือคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากแนวคิดข้างต้นจึงสรุปได้ว่า ผลของการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น ถือได้ว่าเป็นการส่งเสริมการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้มีแรงจูงใจ ในการทำงานมีความพึงพอใจในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น จนนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานร่วมกันกับองค์กร

2.3 ผลงานวิจัยในประเทศ และต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 งานวิจัยในประเทศ

นุชฤดี ลุ้ยใหม่ (2549) ได้ศึกษาการรับรู้คุณภาพชีวิตงานและความผูกพันขององค์กร: กรณีพนักงานอัตราจ้าง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต พบว่าทั้งเจ้าหน้าที่และอาจารย์มีความรับรู้ในด้านการทุ่มเทต่องานในระดับสูง แต่อาจารย์อัตราจ้างมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ซึ่งในด้านคุณภาพชีวิตพบว่าค่าตอบแทนของอาจารย์ซึ่งเป็นคุณภาพชีวิตหลักกลับอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งดูจะขัดแย้งกับความผูกพันต่อองค์กรที่อยู่ในระดับปานกลาง แต่ในกรณีเดียวกันสำหรับเจ้าหน้าที่ความพอใจต่อค่าตอบแทนกลับอยู่ในระดับปานกลางซึ่งสอดคล้องกับความผูกพันต่อ

องค์กร ซึ่งอาจตีความได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มอาจารย์น่าจะมีตัวแปรอื่น ๆ ที่สำคัญมากกว่า ส่วนตัวแปรการเลื่อนตำแหน่งที่มีอยู่ในระดับตํานั้นในกรอบความคิดของทั้งสองกลุ่มไม่สามารถนำมาเปรียบเทียบกันได้เนื่องจากมุมมองของเจ้าหน้าที่อาจมองเปรียบเทียบ กับกลุ่มอาจารย์ที่เห็นว่ากลุ่มของตนเองอย่างไรก็ดีน้อยกว่า ซึ่งการไม่ได้เลื่อนตำแหน่งอาจเป็นการรับรู้แบบของการยอมรับสภาพมากกว่าของกลุ่มอาจารย์ที่อาจมองจากการทำงานของตนเองระดับของคุณภาพงาน เปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานในกลุ่มเดียวกัน หรือเปรียบเทียบกับความคาดหวังของตนเอง

พรทิพย์ ทับทิมทองคำ (2540) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่าข้าราชการสาย ข ที่เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน จะมีความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน ยกเว้นกรณีที่มี ระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน จะมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน ส่วนข้าราชการสาย ค ที่เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ในหน่วยงาน และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน จะมีความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน ยกเว้นกรณีที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน จะมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ พบว่า ข้าราชการทั้งสาย ข และ ค มีคุณภาพ ชีวิตการทำงานเฉลี่ยทุกด้านในระดับปานกลาง โดยมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจ ในองค์กร อยู่ในระดับมาก ด้านอื่นๆ ได้แก่ ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ด้านโอกาส พัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้า ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหาร ด้านภาวะอิสระ จากงาน และด้านการประจักษ์ตน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ข้าราชการสาย ข ที่มี เพศ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน จะมีความผูกพันในองค์กรเฉลี่ย ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นกรณีข้าราชการสาย ข ที่มีอายุ และระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างกัน จะมีความผูกพันในองค์กรเฉลี่ยทุกด้านแตกต่างกัน สำหรับข้าราชการสาย ค ที่เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงาน ระดับตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน จะมีความผูกพันในองค์กรเฉลี่ยทุกด้านไม่แตกต่างกัน สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาส พัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้า ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้าน ลักษณะการบริหาร ด้านภาวะอิสระ จากงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร และด้านการประจักษ์ตน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนคุณภาพชีวิต การทำงานด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร

ต้นติมา รัตนลาโภ (2545) ได้ศึกษาผลการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรระดับปฏิบัติการ บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่าเพศชายและหญิงมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน และพบว่าการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายได้ไม่แตกต่างกัน

เกรียงไกร อ่อนดีสกุล (2546) พบว่าพนักงาน บริษัท ลิเบอร์ตี้ ประกันภัย จำกัด สำนักงานใหญ่ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหารงาน และการปกครองบังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน และขณะเดียวกันก็มีความคิดเห็นในเรื่องสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน นโยบายด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในกรงาน ความมั่นคงในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณัฐกานต์ พันธุ์เจริญ (2547) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า อายุที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ประณต แก้วสำราญ (2548) ศึกษาเรื่องตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างหน่วยงานสำนักผังเมืองกรุงเทพมหานครพบว่าข้าราชการและลูกจ้างที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และพบว่า รายได้ของข้าราชการและลูกจ้างไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

ณาดยา บุญเกิด (2548) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานการประปานครหลวง พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านโอกาสที่จะก้าวไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นและพบว่า พนักงานการประปานครหลวงที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านการร่วมกิจกรรมนันทนาการกับองค์กรแตกต่างกัน

ชนิตดา ดันใหม่และคณะ (2549) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท กสท โทรคมนาคม (มหาชน) จำกัด สำนักงานใหญ่แจ้งวัฒนะ หลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ พบว่า ความแตกต่างของเพศมีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

2.3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เฮอริเบิร์ต (Herbert, 1971) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต จากผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตของบุคคลจะมีความสมบูรณ์ได้นั้น จะต้องประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน คือ

1. มีการตอบสนองความต้องการด้านร่างกาย
2. มีการพัฒนาตนเองและความเจริญของบุคคล
3. การมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดของสมาชิกในสังคมปฐมภูมิ
4. การติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลในสังคมในฐานะที่ตนเป็นสมาชิกในสังคมนั้น

ฟูการมิ และลาร์สัน (Fukami and Larson, 1984) ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานขนส่ง 114 คน จากการวิเคราะห์ด้วยค่าสหสัมพันธ์และการวิเคราะห์ถดถอยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันทางบวกได้แก่ อายุ อายุงาน ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และการเข้ากับผู้ร่วมงานได้ ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบ คือระดับการศึกษาและความเครียดในงาน เมื่อวิเคราะห์ถดถอยพบว่าตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ คือ อายุงาน ระดับการศึกษา ขอบเขตของงานและความเครียดในงานตามลำดับ

แมทธิว (Mathieu, 1991) วิเคราะห์องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและลักษณะความผูกพันต่อองค์การ โดยทำการสำรวจจากทหารใหม่ 588 คน โดยใช้ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล ตัวแปรความตึงเครียดในบทบาทซึ่งประกอบไปด้วย ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท ตลอดจนบทบาทที่เป็นภาระมากเกินไป และตัวแปรของประสบการณ์ที่ทหารเหล่านี้ได้รับการให้ฝึกฝนในหน่วย ซึ่งประกอบไปด้วยลักษณะของงาน จำนวน 5 ลักษณะ ได้แก่ ความหลากหลายในรูปแบบการดำเนินการฝึก ความมีอิสระ การมีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การได้ผลป้อนกลับ และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของลักษณะการฝึก ส่วนองค์ประกอบด้านความพึงพอใจในงานได้พิจารณาในด้านสภาพการทำงาน ผู้บังคับบัญชา และรางวัลตอบแทน ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ลักษณะการฝึก ความพึงพอใจในประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึก ความสมานฉันท์ในกลุ่ม ขณะที่ความเครียดที่ได้รับมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันหน่วยฝึก

บร็อคเนอร์และคณะ (Brockner and others, 1992) ศึกษาจากพลเมืองชาวชิคาโกจำนวน 804 ราย จากการวิเคราะห์ด้วยค่าสหสัมพันธ์และการวิเคราะห์ถดถอยพบว่าการที่พนักงานรับรู้ว่าองค์การปฏิบัติต่อเขาด้วยความเป็นธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความผูกพันต่อองค์การ และผลจะเป็นไปตามหลักกระบวนการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange)

นอกจากนี้ หากพนักงาน พบว่าตนไม่ได้รับการปฏิบัติจากองค์การอย่างเป็นธรรม ระดับของความผูกพันองค์กรจะลดลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลไปสู่การออกจากองค์การในที่สุด

มาร์ติน และฮาร์เฟอร์ (Martin and Harfer, 1995) ได้ศึกษาถึงการเชื่อมโยงระหว่างการเปลี่ยนงานและการมีส่วนร่วมในงานและความผูกพันต่อองค์การ พบว่าการมีส่วนร่วมในงานและความผูกพันต่อองค์การมีผลกระทบต่อ การเปลี่ยนงาน พบว่าความต้องการภายนอก (Intrinsic Needs) เช่น งานที่ท้าทายก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมในงาน ความต้องการภายนอก (Extrinsic Needs) เช่น ค่าจ้างสวัสดิการ และโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง มีผลต่อทัศนคติความผูกพันต่อองค์การ และยังพบอีกว่าการออกแบบงานใหม่ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วยตนเองมากขึ้น จะช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมในงานให้มากขึ้นอีกด้วย

หลุยส์ (Louis, 1998) ได้ศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมเกี่ยวกับความผูกพันและประสิทธิภาพแห่งตน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสนับสนุนความผูกพันต่องานและประสิทธิภาพแห่งตน ในโรงเรียน 8 แห่ง โดยแสดงให้เห็นว่ารูปแบบของความสัมพันธ์ของคุณลักษณะ ของสถานที่ทำงานกับอิทธิพลของพฤติกรรม ทัศนคติ และคุณลักษณะทางจิตใจ มีผลกระทบต่อการสอน จากการสังเกตในชั้นเรียน และข้อมูลจากการสำรวจพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานสามารถวัดได้ว่าจะมีความเกี่ยวข้องอย่างมากกับความผูกพันของครูและประสิทธิภาพแห่งตน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิดและวิธีการศึกษาไว้ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ประชากร
3. กรอบแนวคิดในการวิจัย
4. สมมติฐานในการวิจัย
5. จำนวนตัวอย่าง
6. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1.1 ข้อมูลปฐมภูมิ ได้แก่ ข้อมูลจากแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากกรอบการวิจัย โดยที่ผู้วิจัยและทีมงานได้ลงพื้นที่ทำการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีผู้ช่วยนักวิจัยเป็นผู้ช่วย (เก็บข้อมูลและ Key ข้อมูล)

3.1.2 ข้อมูลทุติยภูมิ โดยการศึกษาค้นคว้าแนวคิด หลักการ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัญหาจากเอกสาร หนังสือ ตำรา บทความ และงานวิจัย เพื่อนำมากำหนดกรอบการวิจัยและขอบเขตของเนื้อหา

3.2 ประชากร

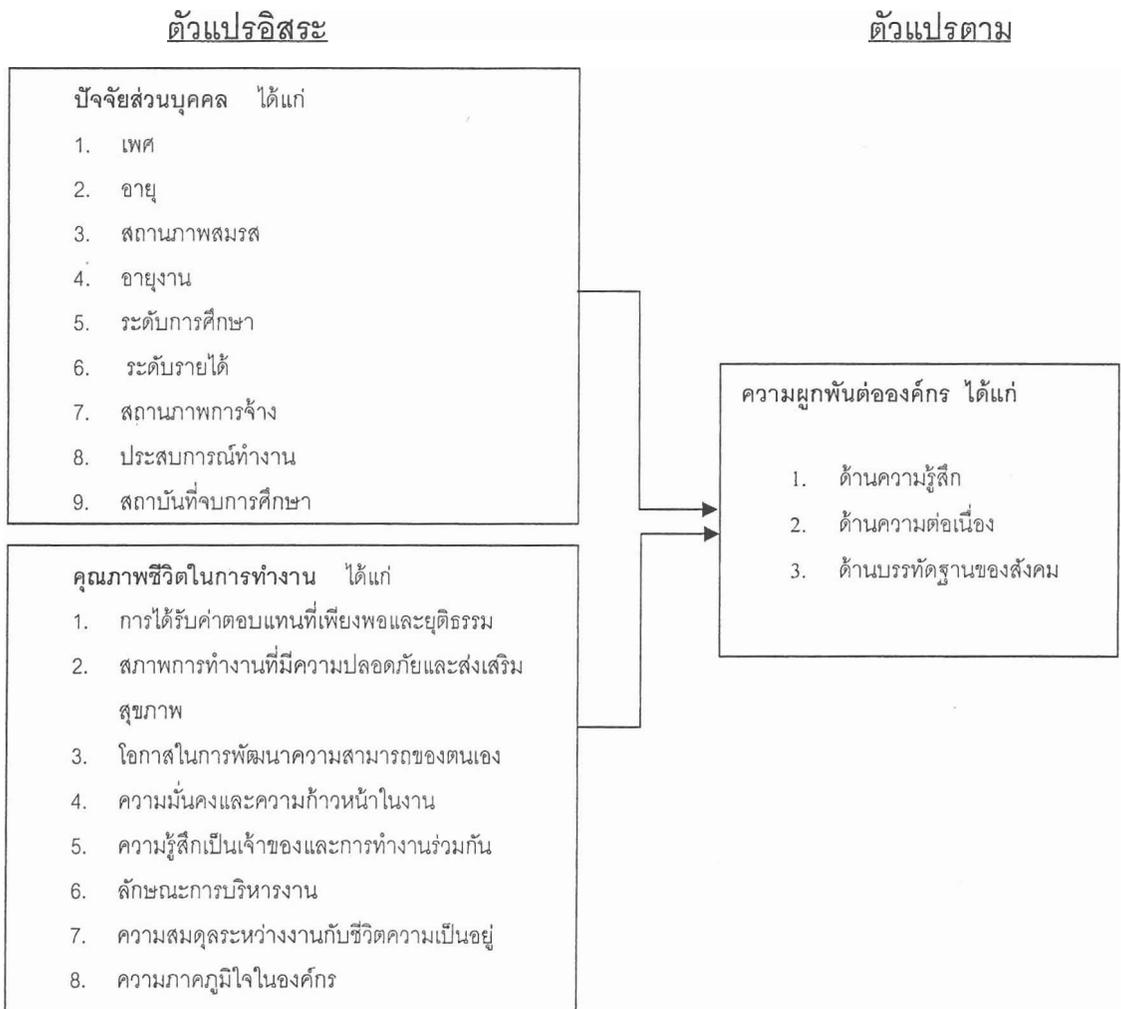
ประชากรที่ใช้ในการทำวิจัยในครั้งนี้คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยมีกลุ่มประชากรทั้งหมด 192 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2553) โดยแยกตามคณะได้ดังนี้

คณะครุศาสตร์	6 คน
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	48 คน
คณะวิทยาการจัดการ	29 คน

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	33 คน
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	20 คน
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	3 คน
บัณฑิตวิทยาลัย	8 คน
วิทยาลัยนวัตกรรม	4 คน
โรงเรียนสาธิต	41 คน
รวมทั้งสิ้น	192 คน

3.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปีพุทธศักราช 2553 แสดงความสัมพันธ์ได้ดังรูป



3.4 สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

- 1.3.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
 - 1.3.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
 - 1.3.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
 - 1.3.4 พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
 - 1.3.5 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
 - 1.3.6 พนักงานที่มีระดับรายได้แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
 - 1.3.7 พนักงานที่มีสถานภาพการจ้างแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
 - 1.3.8 พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
 - 1.3.9 พนักงานที่จบจากสถาบันการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
- สมมติฐานที่ 2** คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

3.5 จำนวนตัวอย่างและวิธีการเลือกตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้คำนวณขนาดตัวอย่างจากพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ทั้งสิ้น 192 คน ซึ่งผู้ทำการวิจัยจะแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานทุกคน (ประชากร) จำนวน 192 ชุด

โดยใช้สูตรในการคำนวณขนาดตัวอย่าง ดังนี้ (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2548: 25-26)

$$n = \frac{NZ^2Q^2}{NE^2 + Z^2Q^2}$$

n = ขนาดตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

Q = ความแปรปรวนของประชากร = $(1/36)(5-1)^2 = 0.44$

E = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ ในการวิจัยได้กำหนดให้ความคลาดเคลื่อน 5%

Z = ค่าปกติมาตรฐานที่ได้จากตารางการแจกแจงแบบปกติมาตรฐานโดยกำหนดค่าความเชื่อมั่น 95% มีค่าเท่ากับ 1.96

จากสูตรเมื่อแทนค่าจะได้

$$n = \frac{192(1.96)^2(0.44)^2}{192(0.05)^2 + (1.96)^2(0.44)^2}$$

$$n = 117$$

ดังนั้น ขนาดตัวอย่างทั้งหมดอย่างน้อย 117 ชุด

3.6 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย เนื้อหาในแบบสอบถามประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง ระดับรายได้ สถานภาพการจ้าง ประสบการณ์ทำงาน และสถาบันที่จบการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีของ Richard E. Walton ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านความปลอดภัย ด้านโอกาสในการทำงาน ด้านความมั่นคง ด้านความรู้สึก เป็นเจ้าของ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับความเป็นอยู่ และด้านความภูมิใจในองค์กร โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่าของ Likert 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีของ Steers ได้แก่ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่าของ Likert 5 ระดับ

โดยมีเกณฑ์การพิจารณาให้คะแนนดังต่อไปนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยมาก	1

โดยระดับของความคิดเห็นนั้น มีคะแนนเฉลี่ยที่นำมาแปลความหมายตามเกณฑ์ดังนี้
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึงพนักงานมีคุณภาพชีวิตในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึงพนักงานมีคุณภาพชีวิตในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึงพนักงานมีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึงพนักงานมีคุณภาพชีวิตในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึงพนักงานมีคุณภาพชีวิตในระดับน้อยที่สุด

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลมาวิเคราะห์ โดยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย
2. การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. ค่า T-Test independent ใช้ทดสอบเปรียบเทียบหาความแตกต่างสำหรับตัวแปรที่แบ่งเป็น 2 กลุ่ม
4. ค่า F-Test ใช้ทดสอบเปรียบเทียบหาความแตกต่างสำหรับตัวแปรที่แบ่งเป็น 3 กลุ่มขึ้นไป
5. ใช้ค่า Pearson Correlation ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

การกำหนดสมมติฐานในการวิจัยนี้ ได้กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบที่โปรแกรมคำนวณได้ ใช้สำหรับการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน ระดับการศึกษา ระดับรายได้ สถานภาพการจ้าง ประสบการณ์ทำงาน และสถาบันที่จบการศึกษา

ตารางที่ 4.2 แสดงอัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	49	38.89
หญิง	77	61.11
รวม	126	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 126 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 61 และเพศชาย จำนวน 49 คนคิดเป็นร้อยละ 39

ตารางที่ 4.3 แสดงอัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	4	3.17
26 – 35 ปี	76	60.32
36 – 45 ปี	46	36.51
รวม	126	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 126 คน โดยส่วนใหญ่มีช่วงอายุระหว่าง 26 – 35 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 60.32 รองลงมาคือ 36 - 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.51

ตารางที่ 4.4 แสดงอัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	71	56.35
สมรส	55	43.65
อื่น ๆ	-	-
รวม	126	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 126 คน โดยส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 56.35 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 43.65

ตารางที่ 4.5 แสดงอัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปริญญาโท	122	96.82
ปริญญาเอก	4	3.18
รวม	126	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 126 คน โดยส่วนใหญ่จบการศึกษา ระดับปริญญาโท ร้อยละ 96.82

ตารางที่ 4.6 แสดงอัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ระยะเวลา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1 - 3 ปี	42	40.00
4 - 6 ปี	51	48.57
7 - 9 ปี	7	6.67
10 ปีขึ้นไป	5	4.76
รวม	105	100.0

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนนี้ทั้งสิ้น 105 คน โดยส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ระหว่าง 4 - 6 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 48.57 รองลงมาคือ 1 - 3 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00

ตารางที่ 4.7 แสดงอัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ระดับรายได้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 15,000 บาท	5	4.46
15,001 - 20,000 บาท	82	73.21
20,001 - 25,000 บาท	16	14.29
25,000 บาทขึ้นไป	9	8.04
รวม	112	100.0

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนนี้ทั้งสิ้น 112 คน โดยส่วนใหญ่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระหว่าง 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 73.21 รองลงมาคือ 20,001 - 25,000 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29

ตารางที่ 4.8 แสดงอัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพการจ้าง

สถานภาพการจ้าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
จ้างด้วยงบประมาณแผ่นดิน	42	45.16
จ้างด้วยงบรายได้ มหาวิทยาลัย	51	54.84
รวม	93	100.0

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนนี้ทั้งสิ้น 93 คน โดยส่วนใหญ่มีสถานภาพการจ้างด้วยงบรายได้มหาวิทยาลัยระหว่าง จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 54.84 และจ้างด้วยงบประมาณแผ่นดิน จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 45.16

ตารางที่ 4.9 แสดงอัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในอดีต

ประสบการณ์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เคยทำงานที่อื่นมาก่อน	83	66.94
ไม่เคยทำงานที่อื่นมาก่อน	41	33.06
รวม	124	100.0

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนนี้ทั้งสิ้น 124 คน โดยส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานที่อื่นมาก่อน จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 66.94 และไม่เคยทำงานที่อื่นมาก่อน จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 33.06

ตารางที่ 4.10 แสดงอัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถาบันที่จบการศึกษาในระดับสูงสุด

สถาบันที่จบการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถาบันการศึกษาภาครัฐ	64	52.03
สถาบันการศึกษาภาคเอกชน	59	47.97
รวม	123	100.0

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนนี้ทั้งสิ้น 123 คน โดยส่วนใหญ่จบการศึกษาจากสถาบันการศึกษาภาครัฐจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 52.03 และจบการศึกษาจากสถาบันการศึกษาภาคเอกชนจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 47.97

ตารางที่ 4.11 แสดงอัตราส่วนร้อยละของประชากร จำแนกตามหน่วยงาน

หน่วยงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
คณะครุศาสตร์	2	1.59
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	38	30.16
คณะวิทยาการจัดการ	28	22.22
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	29	23.02
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	10	7.94
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	1	0.79
บัณฑิตวิทยาลัย	3	2.38
วิทยาลัยนวัตกรรม	4	3.17
โรงเรียนสาธิต	11	8.73
รวม	126	100.0

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 126 คน โดยส่วนใหญ่อยู่ในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 30.16 รองลงมาคือ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 23.02

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์

ปัจจัยคุณภาพชีวิต	\bar{X}	S.D.	ความสำคัญ
ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง	3.37	0.79	ปานกลาง
1. รายได้ที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายตามสมควรในสภาวะปัจจุบัน	3.29	0.83	ปานกลาง
2. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.48	0.75	มาก
3. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ท่านต้องใช้ในการทำงาน	3.25	0.73	ปานกลาง
4. ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่น ๆ ที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกันกับท่าน	3.47	0.84	มาก
ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ	3.58	0.72	มาก
5. อุปกรณ์สำนักงานมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	3.49	0.64	มาก
6. สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่าง อากาศ ภูมิ ระบบถ่ายเทอากาศและเสียง ถูกสุขลักษณะ	3.64	0.72	มาก
7. สถานที่ทำงานของท่านมีการจัดเตรียมสถานที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้ทำงานได้สะดวกและปลอดภัย	3.72	0.65	มาก

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ปัจจัยคุณภาพชีวิต	\bar{X}	S.D.	ความสำคัญ
8. องค์กรของท่านมีสถานที่เพียงพอ เช่น ที่จอดรถ ห้องน้ำ สะอาด ห้องอาหาร	3.47	0.86	มาก
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	3.25	0.78	ปานกลาง
9. ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการ ทำงาน เช่น เข้าร่วมการฝึกอบรม สัมมนา หรือดูงาน	3.35	0.73	ปานกลาง
10. ท่านได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถในการทำงานอย่าง เต็มที่	3.39	0.74	ปานกลาง
11. ท่านได้รับคำชมเชยหรือรางวัลจากงานที่ประสบ ความสำเร็จ	3.01	0.89	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.54	0.78	มาก
12. ท่านมั่นใจว่าท่านมีความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามที่ ได้รับมอบหมายอยู่ในปัจจุบัน	4.01	0.73	มาก
13. ตำแหน่งงานที่ท่านทำมีโอกาสได้เลื่อนขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่ สูงขึ้น	3.05	0.74	ปานกลาง
14. ท่านได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบและการเลื่อนตำแหน่ง	3.54	0.82	มาก
15. ท่านได้รับการสนับสนุนเตรียมความรู้และทักษะเพื่อก้าว ไปสู่งานหน้าที่ที่สูงขึ้น	3.56	0.83	มาก
ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของและการทำงานร่วมกัน	3.95	0.76	มาก
16. ท่านได้รับความช่วยเหลือและการให้คำปรึกษาจาก หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานเสมอ	4.06	0.77	มาก
17. องค์กรของท่านมีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างพนักงาน	3.94	0.82	มาก
18. ท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างหัวหน้าและเพื่อน ร่วมงานอยู่เสมอๆ	3.87	0.69	มาก

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ปัจจัยคุณภาพชีวิต	\bar{X}	S.D.	ความสำคัญ
ด้านลักษณะการบริหารงาน	3.38	0.71	ปานกลาง
19. ท่านคิดว่าหากท่านถูกฟ้องร้องว่ากระทำผิดท่านจะได้รับ การพิจารณาสืบสวนหรือลงโทษด้วยความยุติธรรม	3.34	0.67	ปานกลาง
20. องค์กรของท่านมีแผนงานและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน อย่างชัดเจน	3.25	0.79	ปานกลาง
22. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในส่วน งานที่เกี่ยวข้อง	3.57	0.67	มาก
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่	3.75	0.65	มาก
23. เวลาทำงานที่ท่านมีอยู่เหมาะสมกับปริมาณงานประจำที่ ต้องปฏิบัติ	3.72	0.62	มาก
24. ท่านมีเวลาพักผ่อนเพียงพอและมีเวลาในการดูแล สุขภาพตนเองได้	3.77	0.69	มาก
ด้านความภูมิใจในองค์กร	4.21	0.73	มาก
25. ท่านมีความภูมิใจในอาชีพและองค์กรของท่าน	4.24	0.68	มากที่สุด
26. เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงองค์กรของท่านอย่างเสียหาย ท่าน จะรีบชี้แจงโดยทันที	3.98	0.72	มาก
27. ท่านไม่ละอายใจที่จะให้ใครทราบว่าคุณปฏิบัติงานอยู่ ในองค์กรนี้	4.15	0.79	มาก
รวม	3.63	0.74	มาก

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ปัจจัยความผูกพัน	\bar{X}	S.D.	ความสำคัญ
ความผูกพันด้านความรู้สึก	3.82	0.71	มาก
1. ท่านจะมีความสุขมากเมื่อได้ทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป	3.40	0.72	ปานกลาง
2. ท่านจะทุ่มเทแรงกายและสติปัญญาเพื่อทำงานที่ท่านรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ	4.13	0.64	มาก
3. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย	3.92	0.73	มาก
4. ท่านตัดสินใจถูกที่เข้ามาทำงานในองค์กรนี้	3.71	0.77	มาก
5. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ท่านรักและเต็มใจที่จะรับผิดชอบ	3.92	0.69	มาก
ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	3.29	0.78	ปานกลาง
6. ความหลากหลายของงานทำให้ท่านสนุกกับงานและไม่อยากลาออกจากองค์กรนี้	3.33	0.72	ปานกลาง
7. ท่านรู้สึกว่าองค์กรมีสวัสดิการและความปลอดภัยมั่นคงและเหมาะสมดีอยู่แล้ว	3.24	0.83	ปานกลาง
ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม	3.73	0.65	มาก
8. ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ดี ทำให้ท่านไม่คิดลาออกจากองค์กรนี้	3.65	0.62	มาก
9. ท่านเต็มใจมาทำงานในวันหยุดหากบริษัทของความร่วมมือนั้น	3.65	0.72	มาก
10. การรักษาชื่อเสียงขององค์กรเป็นสิ่งที่บุคคลากรทุกคนควรปฏิบัติ	4.09	0.55	มาก

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ปัจจัยความผูกพัน	\bar{X}	S.D.	ความสำคัญ
11. เหตุผลหลักที่ท่านอยู่ในองค์กรนี้ต่อไป เพราะท่านเชื่อว่า ความจงรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญและเป็นข้อผูกพันทางด้านคุณธรรม	3.82	0.70	มาก
12. ท่านจะเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ	3.43	0.65	มาก
รวม	3.61	0.71	มาก

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน ระดับการศึกษา ระดับรายได้ สถานภาพการจ้าง ประสบการณ์ทำงาน สถาบันที่จบการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานที่ 1

ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศชาย n = 49		เพศหญิง n = 77		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ความผูกพันด้านความรู้สึ	3.79	0.56	3.83	0.67	1.56	0.13
2. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	3.23	0.55	3.31	0.65	0.71	0.49
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม	3.67	0.49	3.45	0.59	3.65**	0.00

**p<.01

จากตารางที่ 4.14 แสดงว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ จำแนกตามเพศ ด้านบรรทัดฐานของสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p<.01) โดยเพศ

ชายมีค่าเฉลี่ยด้านบรรทัดฐานของสังคมที่สูงกว่าเพศหญิง ส่วนด้านความรู้สึกและด้านความต่อเนื่อง ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ความผูกพันด้านความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	2	1.84	0.90	4.19*	.01
	ภายในกลุ่ม	123	56.87	0.15		
	รวม	125	58.71			
2. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	2	3.09	0.13	7.58**	.00
	ภายในกลุ่ม	123	61.99	0.19		
	รวม	125	65.08			
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.31	0.19	1.00	.37
	ภายในกลุ่ม	123	49.01	0.17		
	รวม	125	49.32			

* $p < .05$ ** $p < .01$

จากตารางที่ 4.15 แสดงว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกและด้านความต่อเนื่องมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านบรรทัดฐานของสังคม ไม่แตกต่างกัน

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบโดยวิธีของ Scheffe พบว่าค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการอายุต่ำกว่า 25 ปี กับอายุ 26 – 35 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยอายุ 26 – 35 ปี มีความรู้สึกผูกพันด้านความรู้สึกสูงกว่าอายุต่ำกว่า 25 ปี

ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการอายุน้อยกว่า 25 ปี กับอายุ 36 – 45 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานมหาวิทยาลัยอายุ 36 – 45 ปี มีความผูกพันด้านความต่อเนื่องสูงกว่าอายุน้อยกว่า 25 ปี

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ จำแนกตามสถานภาพ

ความผูกพันต่อองค์กร	โสด		สมรส		t	p
	n = 71		n = 55			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก	3.55	0.64	3.33	0.62	1.36	0.14
2. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	3.78	0.53	4.11	0.55	3.71*	0.03
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม	4.15	0.69	4.02	0.54	0.62	0.00

*p<.05

จากตารางที่ 4.16 แสดงว่าค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ด้านความต่อเนื่อง จำแนกตามสถานภาพ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการสถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ยความผูกพันด้านความต่อเนื่องสูงกว่าสถานภาพโสด ส่วนด้านความรู้สึกรักและด้านบรรทัดฐานของสังคม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร	ปริญญาโท		ปริญญาเอก		t	p
	n = 122		n = 4			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก	3.55	0.43	3.13	0.52	4.33*	0.02
2. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	3.78	0.73	3.51	0.64	0.61	0.13
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม	4.05	0.72	4.11	0.54	0.52	0.05

*p<.05

จากตารางที่ 4.17 แสดงว่าค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ด้านความรู้สึกรัก จำแนกตามระดับการศึกษา มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการระดับปริญญาโท มีความผูกพันด้านความรู้สึกรักสูงกว่าระดับปริญญาเอก ส่วนด้านความต่อเนื่องและด้านบรรทัดฐานของสังคม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ความผูกพันด้านความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	2	1.78	0.89	4.95*	.01
	ภายในกลุ่ม	123	57.02	0.17		
	รวม	125	58.80			
2. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	2	4.02	2.03	7.08**	.00
	ภายในกลุ่ม	123	61.09	0.19		
	รวม	125	65.11			
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.30	0.17	1.03	.36
	ภายในกลุ่ม	123	48.91	0.15		
	รวม	125	49.21			

* $p < .05$ ** $p < .01$

จากตารางที่ 4.18 แสดงว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกและด้านความต่อเนื่องมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านบรรทัดฐานของสังคม ไม่แตกต่างกัน

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบโดยวิธีของ Scheffe พบว่าค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการระยะเวลาทำงาน 1 - 3 ปี กับระยะเวลาทำงาน 4 - 6 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยระยะเวลาทำงาน 1 - 3 ปี มีความรู้สึกผูกพันด้านความรู้สึกสูงกว่าระยะเวลาทำงาน 4 - 6 ปี

ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการระยะเวลาทำงาน 1 - 3 ปี กับระยะเวลาทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการอายุ 10 ปีขึ้นไป มีความผูกพันด้านความต่อเนื่องสูงกว่าระยะเวลาทำงาน 1 - 3 ปี

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ จำแนกตามระดับรายได้

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ความผูกพันด้านความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	2	0.89	0.29	6.58*	.00
	ภายในกลุ่ม	123	57.96	0.17		
	รวม	125	58.85			
2. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	2	1.17	1.06	2.85	.00
	ภายในกลุ่ม	123	61.95	0.22		
	รวม	125	63.12			
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.94	0.31	1.03	.10
	ภายในกลุ่ม	123	48.39	0.15		
	รวม	125	49.33			

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.19 แสดงว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานของสังคม ไม่แตกต่างกัน

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบโดยวิธีของ Scheffe พบว่าค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีรายได้ 25,000 บาทขึ้นไป กับรายได้ 20,001 – 25,000 บาท และรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยรายได้ 25,000 บาทขึ้นไปมีความผูกพันด้านความรู้สึกสูงกว่ารายได้ 20,001 – 25,000 บาท และรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท ส่วนรายได้ 15,001 – 20,000 บาท กับรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท มีความรู้สึกผูกพันด้านความรู้สึก ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ จำแนกตามสภาพการจ้างงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	จ้างด้วยงบประมาณแผ่นดิน n = 42		จ้างด้วยงบรายได้มหาวิทยาลัย n = 51		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	1. ความผูกพันด้านความรู้สึก	3.59	0.62	3.21		
2. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	3.69	0.63	3.31	0.94	7.64*	0.03
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม	4.25	0.69	4.03	0.84	0.59	0.05

*p<.05

จากตารางที่ 4.20 แสดงว่าค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ จำแนกตามสถานภาพการจ้างงาน ด้านความรู้สึกและด้านความต่อเนื่อง มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการสถานภาพการจ้างด้วยงบประมาณแผ่นดิน มีความผูกพันด้านความรู้สึกและด้านความต่อเนื่องสูงกว่าสถานภาพการจ้างด้วยงบรายได้มหาวิทยาลัย ส่วนด้านบรรทัดฐานของสังคม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในอดีต

ความผูกพันต่อองค์กร	เคยทำงานที่อื่นมาก่อน n = 83		ไม่เคยทำงานที่อื่นมาก่อน n = 41		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	1. ความผูกพันด้านความรู้สึก	3.19	0.59	3.31		
2. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	3.09	0.56	3.21	0.84	0.64	0.15
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม	4.15	0.62	4.23	0.69	0.59	0.05

*p<.05

จากตารางที่ 4.21 แสดงว่าค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในอดีต ด้านความรู้สึก มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่ไม่เคยทำงานที่อื่นมาก่อน มีความผูกพันด้านความรู้สึก สูงกว่าพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่เคยทำงานที่อื่นมาก่อน ส่วนด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานของสังคม ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

การทดสอบสมมติฐานที่ 2

ตารางที่ 4.22 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		
	ความผูกพันด้านความรู้สึก	ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม
1. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง	.15*	.35**	.30**
2. ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ	.14*	.42*	.21**
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	.37**	.40**	.20**
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	.32**	.44**	.16**
5. ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของและการทำงานร่วมกัน	.29**	.50**	.22**
6. ด้านลักษณะการบริหารงาน	.05	.35**	.07
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่	-.04	.24**	.19**
8. ด้านความภูมิใจในองค์กร	.24**	.32**	.33**
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	.28**	.54**	.31**

*p<.05 ** p<.01

จากตารางที่ 4.22 แสดงว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของและการทำงานร่วมกัน และด้านความภูมิใจในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานของสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) และ ($p < .05$) โดยที่ด้านลักษณะการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความรู้สึกและด้านบรรทัดฐานของสังคม ส่วนด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานของสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความรู้สึก

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ โดยรวมทั้ง 8 ด้าน ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของและการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ และด้านความภูมิใจในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน คือ ความผูกพันด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานของสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) และ ($p < .05$)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามทั้งสิ้น 192 ชุด และได้แบบสอบถามกลับมาจำนวน 126 ชุด ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน ระดับการศึกษา ระดับรายได้ สถานภาพการจ้าง ประสบการณ์ทำงาน และสถาบันที่จบการศึกษา

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามที่ใช้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามที่ใช้วัดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์

ส่วนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 126 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 61 และเพศชาย จำนวน 49 คนคิดเป็นร้อยละ 39 ด้านอายุพบว่าส่วนใหญ่มีช่วงอายุระหว่าง 26 – 35 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 60.32 รองลงมาคือ 36 - 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.51 ด้านสถานภาพพบว่าส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 56.35 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 43.65 ด้านการศึกษาพบว่าส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 96.82 ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนนี้ทั้งสิ้น 105 คน โดยส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ระหว่าง 4 – 6 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 48.57 รองลงมาคือ 1 - 3 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 ด้านรายได้ พบว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนนี้ทั้งสิ้น 112 คน โดยส่วนใหญ่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 73.21 รองลงมาคือ 20,001 – 25,000 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 ด้านสถานภาพการจ้าง พบว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนนี้ทั้งสิ้น 93 คน โดยส่วนใหญ่มีสถานภาพ

การจ้างด้วยงบประมาณได้มหาวิทยาลัยระหว่าง จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 54.84 และจ้างด้วยงบประมาณดิน จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 45.16 ด้านประสบการณ์ทำงาน พบว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนนี้ทั้งสิ้น 124 คน โดยส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานที่อื่นมาก่อน จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 66.94 และไม่เคยทำงานที่อื่นมาก่อน จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 33.06 ด้านสถาบันที่จบการศึกษา พบว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนนี้ทั้งสิ้น 123 คน โดยส่วนใหญ่จบการศึกษาจากสถาบันการศึกษาภาครัฐจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 52.03 และจบการศึกษาจากสถาบันการศึกษาภาคเอกชนจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 47.97 ด้านหน่วยงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 30.16 รองลงมาคือ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 23.02

ในด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.63) ซึ่งเรียงตามลำดับมากไปหาน้อยดังนี้ พนักงานมีคุณภาพชีวิตด้านความภูมิใจในองค์กรอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.21) ซึ่งมีความภูมิใจในอาชีพและองค์กรมากที่สุด รองลงมาเป็นคุณภาพชีวิตด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของและการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.95) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.75) ด้านความปลอดภัยและสุขภาพอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.58) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.54) ด้านลักษณะการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.38) ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียงอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.37) และด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.25) โดยมีคุณภาพชีวิตน้อยที่สุดด้านการได้รับค่าชมเชยหรือรางวัลจากงานที่ประสบความสำเร็จ

ในด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.61) ซึ่งเรียงตามลำดับมากไปหาน้อยดังนี้ พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.82) ซึ่งมีความผูกพันมากที่สุดในการทุ่มเทร่างกายและสติปัญญาเพื่อทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ รองลงมาเป็นความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.73) และสุดท้าย เป็นความผูกพันด้านความต่อเนื่องอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.29) โดยมีความผูกพันน้อยที่สุดด้านองค์กรมีสวัสดิการและความปลอดภัยมั่นคงที่เหมาะสม

โดยภาพรวมพบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกรักและด้านบรรทัดฐานของสังคม และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง

เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการเพศชายมีค่าเฉลี่ยด้านบรรทัดฐานของสังคมที่สูงกว่าเพศหญิง ส่วนด้านความรู้สึกรักและด้านความต่อเนื่องไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์จำแนกตามอายุพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรักและด้านความต่อเนื่องมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานอายุ 26 – 35 ปี มีความรู้สึกรักผูกพันด้านความรู้สึกรักสูงกว่าอายุต่ำกว่า 25 ปี และพนักงานอายุ 36 – 45 ปีมีความผูกพันด้านความต่อเนื่องสูงกว่าอายุน้อยกว่า 25 ปี ส่วนด้านบรรทัดฐานของสังคม ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์จำแนกตามสถานภาพพบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการสถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ยความผูกพันด้านความต่อเนื่องสูงกว่าสถานภาพโสด ส่วนด้านความรู้สึกรักและด้านบรรทัดฐานของสังคม ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ด้านความรู้สึกรัก จำแนกตามระดับการศึกษา มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการระดับปริญญาโท มีความผูกพันด้านความรู้สึกรักสูงกว่าระดับปริญญาเอก ส่วนด้านความต่อเนื่องและด้านบรรทัดฐานของสังคม ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานพบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรักและด้านความต่อเนื่องมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่มีระยะเวลาทำงาน 1 - 3 ปี มีความรู้สึกรักผูกพันด้านความรู้สึกรักสูงกว่าระยะเวลาทำงาน 4 - 6 ปี และพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการอายุ 10 ปีขึ้นไป มีความผูกพันด้านความต่อเนื่องสูงกว่าระยะเวลาทำงาน 1 - 3 ปี ส่วนด้านบรรทัดฐานของสังคม ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์จำแนกตามระดับรายได้พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรัก มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยรายได้ 25,000 บาทขึ้นไปมีความผูกพันด้านความรู้สึกรักสูงกว่า รายได้ 20,001 – 25,000 บาท และรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท ส่วนด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานของสังคม ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์จำแนกตามสภาพการจ้างงานพบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการมีความผูกพันด้านความรู้สึกและด้านความต่อเนื่อง มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการสถานภาพการจ้างด้วยงบประมาณแผ่นดิน มีความผูกพันด้านความรู้สึกและด้านความต่อเนื่องสูงกว่าสถานภาพการจ้างด้วยงบรายได้มหาวิทยาลัย ส่วนด้านบรรทัดฐานของสังคม ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในอดีตพบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการมีความผูกพันด้านความรู้สึก มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่ไม่เคยทำงานที่อื่นมาก่อน มีความผูกพันด้านความรู้สึก สูงกว่าพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่เคยทำงานที่อื่นมาก่อน ส่วนด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานของสังคม ไม่แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของและการทำงานร่วมกัน และด้านความภูมิใจในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานของสังคม อย่างมีนัยสำคัญ โดยที่ด้านลักษณะการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความต่อเนื่อง แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความรู้สึกและด้านบรรทัดฐานของสังคม ส่วนด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานของสังคม อย่างมีนัยสำคัญ แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความรู้สึก

5.2 อภิปรายผล

5.2.1 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยจำแนกเพศชายและเพศหญิงพบว่า มีความผูกพันที่แตกต่างกัน โดยเพศชายมีความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคมที่สูงกว่าเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอรพินท์ สุขสถาพร (2542) ที่กล่าวว่า เพศแตกต่างกันข้าราชการมีความผูกพันแตกต่างกัน

5.2.2 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานอายุ 26 – 35 ปี มีความรู้สึกผูกพันด้านความรู้สึกสูงกว่าอายุต่ำกว่า 25 ปี และพนักงานอายุ 36 – 45 ปีมีความผูกพันด้านความต่อเนื่องสูงกว่าอายุน้อยกว่า 25 ปี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรพินท์ สุขสถาพร (2542) ที่กล่าวว่า อายุแตกต่างกัน ข้าราชการมีความผูกพันแตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของกรกฎ พลพานิช (2540) ที่กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคล อายุแตกต่างกัน พนักงานมีความผูกพันแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากผู้ที่มีอายุมากนั้นทำงานมานานย่อมเกิดความผูกพัน มีความภูมิใจ และโอกาสที่จะเลือกงานใหม่มีน้อยลง จึงมีความพึงพอใจทุ่มเทให้กับงาน

5.2.3 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามการศึกษา พบว่า พนักงานระดับปริญญาโท มีความผูกพันด้านความรู้สึกสูงกว่าระดับปริญญาเอก ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของกรกฎ พลพานิช (2540) กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ระดับการศึกษาแตกต่างกัน พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

5.2.4 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่ทำงาน 1 - 3 ปี มีความรู้สึกผูกพันด้านความรู้สึกสูงกว่าระยะเวลาทำงาน 4 - 6 ปี และพนักงานที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป มีความผูกพันด้านความต่อเนื่องสูงกว่าระยะเวลาทำงาน 1 - 3 ปี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพรทิพย์ ทับทิมทองคำ (2540) พบว่า อายุงานของข้าราชการสาย ข แตกต่างกันมีความผูกพันแตกต่างกัน

5.2.5 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามระดับรายได้ พบว่า พนักงานที่มีรายได้ 25,000 บาทขึ้นไปมีความผูกพันด้านความรู้สึกสูงกว่า รายได้ 20,001 – 25,000 บาท และรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ลำพูน เอกฐิน (2547) พบว่า ผู้ที่มีรายได้สูงกวานั้นพยายามทุ่มเทให้งานมากกว่าผู้ที่มีรายได้น้อยกว่า

5.2.6 ระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ สรุปโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 โดยมีความภูมิใจในอาชีพและองค์กรในระดับมากที่สุด รองลงมาคือคุณภาพชีวิตด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของและการทำงานร่วมกันอยู่ สำหรับระดับความผูกพันของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ สรุปโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 โดยมีความผูกพันมากที่สุดในการทุ่มเทร่างกายและสติปัญญาเพื่อทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ รองลงมาเป็นความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม ซึ่งเมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ โดยรวมทั้ง 8 ด้าน ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ด้าน

โอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของและการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ และด้านความภูมิใจในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน คือ ความผูกพันด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานของสังคม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรทิพย์ ทับทิมทองคำ (2540) ที่กล่าวว่า ข้าราชการสาย ข มีคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้า ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหาร ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านการประจักษ์ตน ส่วนด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จารุวรรณ ไหระ (2541) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยคุณภาพชีวิตทั้ง 8 ด้าน พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการมีคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ด้าน ตามลำดับดังนี้ ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของและการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน ตามลำดับดังนี้ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง และด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ดังนั้น การเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานให้สูงขึ้น อาจต้องปรับปรุงในสิ่งต่าง ๆ เช่น

1. ด้านลักษณะการบริหาร องค์กรมีแผนงานและขั้นตอนในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มอบหมายงานตามสายงาน และสนับสนุนการทำงานเป็นทีม
2. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง องค์กรจัดหาปัจจัยอื่น ๆ เช่น สวัสดิการ ด้านที่อยู่อาศัย ด้านสุขภาพ ด้านครอบครัว นอกเหนือจากเงินเดือน ค่าตอบแทนที่จ่ายตามระเบียบของทางราชการ ซึ่งไม่สามารถเปลี่ยนแปลงหรือกำหนดได้ภายในหน่วยงานตนเอง
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ องค์กรส่งเสริมพนักงานในการเข้าร่วมการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในครั้งนี้ พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกและด้านบรรทัดฐานของสังคม และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ควรทำการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงทุกแง่มุม และมีความเที่ยงตรงยิ่งขึ้น

2. ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยอื่น ๆ เช่น ภาวะผู้นำ การบริหารงาน ประสิทธิภาพขององค์กร การลาออกของบุคลากร เป็นต้น ซึ่งจะก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรและบุคลากรต่อไป

บรรณานุกรม

- กรกฎ พลพานิช. 2540. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชา และพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2549. สถิติสำหรับงานวิจัย. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2551. การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- เกรียงไกร ช่อนดีสกุล. 2546. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ลิเบอร์ตี้ ประกันภัย จำกัด: ศึกษากรณีเฉพาะสำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ ร.ม., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- จารุวรรณ โหระ. 2541. คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ศึกษาเฉพาะวิทยาเขตนนทบุรีและเขตเพาะช่าง. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชนิตดา ดันใหม่และคณะ. 2549. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ แจ็งวัฒนะ หลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ. การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง บธ.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- ชุติกานต์ อนุกาญจน. 2548. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กรของ โรงเรียนพระนครบริหารธุรกิจ. งานวิจัย พระนครบริหารธุรกิจ.
- ณัฐกานต์ พันธุ์เจริญ. 2547. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.
- ณาดยา บุญเกิด. 2548. ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานการประปานครหลวง. สารนิพนธ์ บธ.บ., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.

นุชฤดี ลุ่ยใหม่ 2549. การรับรู้คุณภาพชีวิตงานและความผูกพันองค์กร: กรณีพนักงานอัตรา
จ้าง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. งานวิจัย ศูนย์ระนอง 2 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวน
ดุสิต.

บุญแสง ธีระภากร. 2533. การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน. จุลสารพัฒนาข้าราชการ.

พรทิพย์ ทับทิมทองคำ 2540. ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของข้าราชการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. สาขา
ศึกษาศาสตร์ (การศึกษาต่อเนื่อง). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ต้นติมา รัตนลาภ. 2545. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรระดับปฏิบัติการ
บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส (มหาชน) สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์ บธ.ม.,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.

ประณต แก้วสำราญ. 2548. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการและลูกจ้างหน่วยงานสำนักผังเมืองกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์
บธ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.

ลำพูน เอกฐิน. 2542. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาการบริหาร
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุพิณดา ติวานนท์. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อ
องค์กรและผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์.
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อรพินท์ สุขถาวร. 2542. ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีกรมส่งเสริมการเกษตร.
วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Allen, N.J., & Meyer, J.P. 1990. The measurement and antecedents of affective,
continuance and normative commitment to the organization. Journal of
Occupational Psychology.

Angle, H. and Perry, J. 1981. An empirical assessment of organizational commitment
and organizational effectiveness. Administrative Science Quarterly, 26, 1-14.

- Brockner, Joel., Tyler, Tom R., and Cooper-Schneider, Rochelle. 1992. The influence of prior commitment to an institution on reactions to perceived unfairness: the higher they are, the harder they fall. *Administrative Science Quarterly*, 37.
- Fukami, C.V. & Larson E.W 1984, *Commitment to Company and Union: Parallel Models*. *Journal of Applied Psychology*, 69, P: 367-371
- Greenberg, J., & Baron, R.A. 1995. *Behavior in organizations*, 5th ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Hackman, R. J., & Suttle, L. J. 1977. *Improving life at work: Behavioral science approach to organization chanization change*. Santa Monica, Calif: Goodyear Publishing.
- Herzberg, F. 1966. *Work and the Nature of Man* Cleveland. World Publishing Company.
- Huse, E. & Thomas C. 1985. *Organization and development and change*. (3rd ed.). New york: West Publishing Company.
- James March & Herbert Simon 1985. *Organizations*. (2nd ed.). New York.
- Kossen, Stan. 1991. *The Human side of Organisation*, 5th ed. Harper-Collins.
- Màthieu, J. A. E. 1991, *A cross Level Non Recursive Model of the Antecedents of Organisational Commitment and Satisfaction*. *Journal of Applied Psychology*, 76, P: 607-618
- Mowday, R., Porter, L., and Steers, R. 1979. *The measurement of organizational commitment*. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Mowday, R., Porter, L., and Steers, R. 1981. *Employee Organization Linkages*. New York: Academic Press.
- Newstorm, W. J. and Davis. K., 1983. *Organization Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Quible., Zane K., 1996. *Administrative Office Management : An Introduction*. 6th ed. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
- Sheldon, M. E. 1971. *Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization*. *Administrative Science Quarterly*, 16, 142-150.
- Skrowan, D. 1983. *Quality of Working Life: Perspectives of Business and the Public Sector*. Reading and Massauchette: Addison-Westery Publishing.

Steers, R. M. 1977. Antecedents and outcomes of organizational commitment. Administrative Science Quarterly, 22.

Withey, Michael J. and Cooper, William H. 1989. Predicting exit, voice, loyalty and neglect. Administrative science quarterly, 34.

ภาคผนวก

เลขที่แบบสอบถาม.....

แบบสอบถาม

เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปีพุทธศักราช 2553

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

แบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

ส่วนที่ 3 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

ส่วนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกส่วน และตรงสภาพตามความเป็นจริงและความคิดเห็นของท่าน ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลที่ได้ไว้เป็นความลับ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน หรือเติมคำลงในช่องว่าง ที่ตรงกับความจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ
 1) ชาย 2) หญิง
2. อายุ
 1) ต่ำกว่า 25 ปี 2) 26 – 35 ปี 3) 36 – 45 ปี 4) 46 ปีขึ้นไป
3. สถานภาพ
 1) โสด 2) สมรส 3) อื่น ๆ
4. ระดับการศึกษาสูงสุด
 1) ปริญญาตรี 2) ปริญญาโท 3) ปริญญาเอก
5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย
 1) 1 - 3 ปี 2) 4 – 6 ปี 3) 7 – 9 ปี 4) 10 ปีขึ้นไป
6. ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
 1) น้อยกว่า 15,000 บาท 2) 15,001 – 20,000 บาท
 3) 20,001 – 25,000 บาท 2) 25,000 บาทขึ้นไป
7. สถานภาพการจ้าง
 1) จ้างด้วยบแผนดิน 2) จ้างด้วยงบรายได้มหาวิทยาลัย
8. ประสบการณ์ทำงานในอดีต
 1) เคยทำงานที่อื่นมาก่อน 2) ไม่เคยทำงานที่อื่นมาก่อน
9. สถาบันที่จบการศึกษาในระดับสูงสุด
 1) สถาบันการศึกษาภาครัฐ 2) สถาบันการศึกษาภาคเอกชน
5. หน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่ในปัจจุบัน
 1) คณะครุศาสตร์ 2) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
 3) คณะวิทยาการจัดการ 4) คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
 5) คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม 6) คณะเทคโนโลยีการเกษตร
 7) บัณฑิตวิทยาลัย 8) วิทยาลัยนวัตกรรม
 9) โรงเรียนสาธิต

ส่วนที่ 2 แบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นที่ตรงกับความต้องการของท่าน

ข้อคำถาม	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง					
1. รายได้ที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายตามสมควรในสภาวะปัจจุบัน					
2. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ					
3. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ท่านต้องใช้ในการทำงาน					
4. ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่น ๆ ที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกันกับท่าน					
ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ					
5. อุปกรณ์สำนักงานมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					
6. สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่าง อุดหนุน ระบายถ่ายเทอากาศและเสียง ถูกสุขลักษณะ					
7. สถานที่ทำงานของท่านมีการจัดเตรียมสถานที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้ทำงานได้สะดวกและปลอดภัย					
8. องค์กรของท่านมีสถานที่เพียงพอ เช่น ที่จอดรถ ห้องน้ำ สะอาด ห้องอาหาร					
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ					
9. ท่านมีโอกาสดำเนินความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน เช่น เข้าร่วมการฝึกอบรม สัมมนา หรือดูงาน					
10. ท่านได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่					
11. ท่านได้รับคำชมเชยหรือรางวัลจากงานที่ประสบความสำเร็จ					
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน					
12. ท่านมั่นใจว่าท่านมีความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอยู่ในปัจจุบัน					
13. ตำแหน่งงานที่ท่านทำมีโอกาสดำเนินการได้เลื่อนขั้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น					

ส่วนที่ 3 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นที่ตรงกับความต้องการของท่าน

ข้อคำถาม	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
ความผูกพันด้านความรู้สึ					
1. ท่านจะมีความสุขมากเมื่อได้ทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป					
2. ท่านจะทุ่มเทแรงกายและสติปัญญาเพื่อทำงานที่ท่าน รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ					
3. ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านอยู่เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรบรรลุ เป้าหมาย					
4. ท่านตัดสินใจถูกที่เข้ามาทำงานในองค์กรนี้					
5. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ท่านรักและเต็มใจที่จะรับผิดชอบ					
ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง					
6. ความหลากหลายของงานทำให้ท่านสนุกกับงานและไม่ อยากลาออกจากองค์กรนี้					
7. ท่านรู้สึกว่าองค์กรมีสวัสดิการและความปลอดภัยมั่นคงและ เหมาะสมคืออยู่แล้ว					
ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม					
8. ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ดี ทำให้ท่านไม่คิดลาออกจากองค์กรนี้					
9. ท่านเต็มใจมาทำงานในวันหยุดหากบริษัทของความร่วมมือ					
10. การรักษาชื่อเสียงขององค์กรเป็นสิ่งที่บุคคลากรทุกคนควร ปฏิบัติ					
11. เหตุผลหลักที่ท่านอยู่ในองค์กรนี้ต่อไป เพราะท่านเชื่อว่า ความจงรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญและเป็นข้อผูกพันทางด้าน คุณธรรม					
12. ท่านจะเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆ อย่าง สม่ำเสมอ					
13. ท่านสามารถนำเอาการจัดการความรู้ไปเผยแพร่แก่ผู้ที่สนใจ					

ส่วนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อผู้ทำวิจัย : นางสาวมนสิชา อนุกุล

ตำแหน่ง : อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจ แขนงวิชาการจัดการทั่วไป

วุฒิการศึกษา : บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

วัน เดือน ปีเกิด: 6 มิถุนายน 2518

ประวัติการศึกษา

ระดับการศึกษา	วุฒิการศึกษา	สถาบันการศึกษา	ปีที่สำเร็จการศึกษา
ปริญญาตรี	บธบ. (สาขาการเงิน)	ม.หอการค้าไทย	พ.ศ. 2540
ปริญญาโท	บธม.	ม.เทคโนโลยีมหานคร	พ.ศ. 2543

ประสบการณ์งานวิจัย

- การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจซื้อธุรกิจเฟรนไชส์ร้านค้าสะดวกซื้อ ศึกษาเฉพาะกรณีร้านค้าสะดวกซื้อ เซเว่น อีเลฟเว่น
- การยอมรับของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ในการนำการจัดการความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน