

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

ปภาดา น้อยคำยาง¹

ชินกร น้อยคำยาง²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

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

¹ บรรณารักษ์ชำนาญการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

² นักวิเคราะห์นโยบายและแผน, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

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

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

4. สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้แก่

4.1 สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้คะแนนดิบ ได้แก่

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

4.2 สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน
วิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้คะแนนมาตรฐาน ได้แก่

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

Z ความผูกพันต่อองค์การ = .352*Z ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า
ในงาน + .138*Zด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและค่านึงถึงสุขภาพ + .129*Z
ด้านประชาธิปไตยในองค์การ + .104*Zด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน ; ความผูกพันต่อองค์การ ; บุคลากรสายสนับสนุน
วิชาการ

ABSTRACT

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

The results revealed as follows:

1. Quality of work life of academic supporting staff at Srinakharinwirot University was at a moderate level whereas that of organizational commitment was at a high level.

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

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

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

4.1 The prediction equation through raw scores was:

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

4.2 The prediction equation through standard scores was:

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

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

Keywords: Quality of Work Life; Organizational Commitment; Academic Supporting Staff

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายขององค์การนั้น จะต้องมีการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริหารทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญลำดับแรกๆ เพราะ “คน” เป็นทรัพยากรที่มีค่าอย่างยิ่งขององค์การที่สามารถสร้างคุณูปการแก่องค์การอย่างมหาศาล สิ่งที่องค์การจะต้องคำนึงถึงก็คือ จะปรับปรุงพัฒนาองค์การอย่างไร จึงจะจูงใจให้บุคคลในองค์การเกิดความผูกพัน ความจงรักภักดี และใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานให้กับองค์การอย่างเต็มกำลังความสามารถ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life-QWL) จึงเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์การ ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การ (พยอม วงศ์สารศรี, 2541, น. 2 ; บุญแสง ชีระภากร, 2533, น. 5-6) และเป็นสิ่งสำคัญที่บุคคลใช้ในการตัดสินใจว่าจะทำงานอยู่ในองค์การต่อไป หรือจะลาออกไปหางานองค์การอื่นที่ดีกว่า

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยคำนึงถึงตัวบุคคล สภาพแวดล้อมและสังคม ที่ทำให้งาน

ประสบผลสำเร็จ โดยกำหนดว่าบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีข้อบ่งชี้ต่างๆ ใน 8 ด้านเป็นเกณฑ์ตัดสิน ดังนี้ 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและค่านึงถึงสุขภาพอนามัย 3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4) โอกาสการพัฒนาศักยภาพของตนเอง 5) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว 6) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 7) ประชาธิปไตยในองค์กร และ 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Walton, 1974, p. 12-16) นอกจากคุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาองค์กรแล้ว ยังเป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมการทำงานของบุคลากรให้มีแรงจูงใจในการทำงานและมีความสุขในการทำงาน (Werther & Davis, 1989, p. 451-452)

บุคคลส่วนใหญ่เข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่ในที่ทำงาน สถานที่ทำงานจึงควรมีสภาวะเหมาะสมที่จะทำให้เกิดความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ช่วยให้เกิดความก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตที่ดีทั้งปริมาณและคุณภาพ ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงาน ประการสุดท้ายคุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้วย (Huse & Cummings, 1985, p. 198-199 ; McHugh, 1999, p. 667) บุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข มีความกระตือรือร้น ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มาพัฒนางานในองค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความเต็มใจที่จะสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการต่อไป

ความผูกพันต่อองค์การเป็นลักษณะความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นของแต่ละบุคคล ที่แสดงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมในองค์การ ความผูกพันต่อองค์การสามารถทำนายอัตราการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่ในองค์การต่อไป ส่งผลให้อัตราการย้ายงาน การขาดงานลดลง อีกทั้งยังเป็นแรงผลักดันให้บุคคลทำงานได้ดีขึ้นกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ (Steers, 1977, p. 46) ซึ่งสอดคล้องกับมอร์เฮดและกริฟฟิน (Moorhead and Griffin, 1995, p. 64-65) การที่บุคคลขาดความผูกพันต่อองค์การจะส่งผลในแง่ลบ ก่อให้เกิดพฤติกรรมองค์การที่ไม่พึงประสงค์ เช่น การละเลย เพิกเฉยต่อการปฏิบัติหน้าที่ การไม่ตรงต่อเวลาในการทำงาน การขาดงาน การโยกย้ายเปลี่ยนงาน ตลอดจนการลาออกจากร่องค์การในที่สุด ซึ่งการลาออกจากร่องค์การจะสร้างปัญหาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องลงทุน ลงแรงในการสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมบุคลากรใหม่ รวมถึงขวัญกำลังใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ ดังนั้นการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์การ ถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่ชี้วัดความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Moorhead and Griffin, 1995, p. 64-65) จากการศึกษาของเมเยอร์ (Meyer, 2002) พบว่า องค์การสามารถทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การและต้องการที่จะคงอยู่กับองค์การสูง หากพวกเขารับรู้ว่างค์การเห็นว่าการทำงานของเขามีคุณค่า มีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ งานมีความท้าทาย มีโอกาสใช้ความสามารถและมีความรับผิดชอบในงาน การที่บุคลากรมีความรู้สึกทางบวกกับองค์การ จะส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้น และความผูกพันต่อองค์การนี้ส่งผลให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานได้ถึงเป้าหมายขององค์การ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่งของรัฐ มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการ

ทางวิชาการแก่สังคมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ดังวิสัยทัศน์ที่ว่า มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นองค์กรชั้นนำแห่งการเรียนรู้และวิจัยบนฐานการศึกษาและคุณธรรม มุ่งสร้างสรรค์นวัตกรรมสู่สากล (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2557, ออนไลน์) การที่มหาวิทยาลัยจะทำหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้นั้น ขึ้นอยู่กับผู้บริหารมหาวิทยาลัย จะต้องมีความสามารถ

ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะต้องเข้าใจความต้องการของบุคลากรในองค์กร และผสมผสานความต้องการนั้นให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร อย่างไรก็ตามที่ผ่านมามีการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้เท่าที่ควร ดังตัวอย่างจากผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น (บัญชา นิมประเสริฐ, 2542 ; ธิดาวัลย์ ปลื้มคิด, 2551 ; นิชกานต์ เสาวรัตน์ชัย, 2556) ผลการวิจัยของ ชุมพร จำแสง และคณะ (2555) พบว่า บุคลากรฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี จ. นครนายก ส่วนใหญ่มีอาการเจ็บป่วยที่แสดงออกทางร่างกาย บุคลากรปฏิบัติงานหนัก มีโอกาสได้พักผ่อนคลายเครียดน้อย และมีปัญหาด้านการเงินที่ใช้จ่ายตามความจำเป็น และผลการวิจัยของ วัลย์ลิกา สวัสดิ์นฤเดช (2555, น. 3) ที่พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับค่าตอบแทนไม่เพียงพอกับค่าครองชีพ และภาวะเศรษฐกิจทำให้ต้องทำงานพิเศษนอกเวลาเพิ่มขึ้น สถานที่ทำงานคับแคบ บรรยากาศยังไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน อีกทั้งมีความเสี่ยงต่อการติดเชื้อโรคได้ตลอดเวลา การส่งเสริมสนับสนุนให้ได้รับการเพิ่มพูนทักษะในการทำงานยังมีไม่มากและไม่ครอบคลุมทุกคนและทุกหน่วยงาน ลักษณะดังกล่าวอาจมีสาเหตุเนื่องมาจาก องค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากร และสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นได้ ส่งผลให้ผลงานทั้งปริมาณและคุณภาพต่ำลง รวมทั้งบุคลากรเกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ความสุขในการทำงาน

ลดลง ดังนั้น หากองค์กรสามารถเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้ ก็จะทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจ เกิดความผูกพันต่อองค์กร และมีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทั้งหมด ซึ่งกำลังปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 (1 ตุลาคม 2557- 30 กันยายน 2558) จำนวน 3,712 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 351 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

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

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

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำนวน 5 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .786
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัย จำนวน 5 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .858
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน จำนวน 5 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .828
4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง จำนวน 5 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .856
5. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว จำนวน 4 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .725
6. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน จำนวน 5 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .850

7. ประชาธิปไตยในองค์กร จำนวน 4 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .874

8. งานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคมและชุมชน จำนวน 4 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .838

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

1. ด้านความรู้สึกรัก จำนวน 5 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .866

2. ด้านการคงอยู่กับองค์กร จำนวน 5 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .871

3. ด้านบรรทัดฐาน จำนวน 5 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .848

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือจากหน่วยงาน (คณะสถาบันและสำนัก) เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เวลาในการแจกแบบสอบถามระหว่างวันที่ 10 - 30 สิงหาคม 2558 จำนวน 370 ฉบับ ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 351 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.86

4. การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน โดยคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (The Person Product Moment Correlation Coefficient) วิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

จากการวิจัยสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ ดังนี้

1. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 8 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (X_3) ด้านการได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X_1) ด้านประชาธิปไตยในองค์การ (X_7) ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถของตนเอง (X_4) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและค่านิ่งถึงสุขภาพ (X_2) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (X_6) ด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม (X_8) และด้านการบูรณาการทางสังคม (X_5)

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 4 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปยังปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (X_3) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและค่านิ่งถึงสุขภาพ (X_2) ด้านประชาธิปไตยในองค์การ (X_7) และด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม (X_8) ปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัยนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้ร้อยละ 33.20

4. สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้แก่

4.1 สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้คะแนนดิบ ได้แก่

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

4.2 สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน

วิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้คะแนนมาตรฐาน ได้แก่

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

$$Z \text{ ความผูกพันต่อองค์การ} = .352 * Z \text{ด้านความมั่นคงและ}$$

ความก้าวหน้าในงาน + .138 * Z ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและค่านึงถึง

สุขภาพ + .129 * Z ด้านประชาธิปไตยในองค์การ + .104 * Z ด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับ

สัมพันธ์กับสังคม

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยอภิปรายผลได้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อยู่ในระดับปานกลาง และความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 8 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (X_3) ด้านการได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X_1) ด้านประชาธิปไตยในองค์การ (X_7) ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถของตนเอง (X_4) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและค่านึงถึงสุขภาพ (X_2) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (X_6) ด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม (X_8) และด้านการบูรณาการทางสังคม (X_5) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อาทิตติยา ดวงสุวรรณ (2551, บทคัดย่อ); นุชจิรา ต๊ะสุ (2552, บทคัดย่อ);

อิสราภรณ์ รัตนคช (2553, บทคัดย่อ); ฉัตรชัย ชุมวงศ์ (2554, บทคัดย่อ); วัฒนะ พรหมเพชร และจิระวัฒน์ ต้นสกุล (2554, 355) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกทางบวก กับความผูกพันต่อองค์กร

2.1 ปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ถ้าบุคลากรมีความมั่นคงในการทำงาน และทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างชัดเจน จะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศรีณญา ปู่เต๊ะ (2552, บทคัดย่อ) พบว่า ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้าน โดยพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยม จะได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชา ทั้งในเรื่องค่าตอบแทน และการเลื่อนตำแหน่งงานที่ดีขึ้นอย่างชัดเจน และผลการวิจัยของ ธนัฐชา รัตนพันธ์ (2550, บทคัดย่อ) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการได้รับอิทธิพลโดยรวมจากตัวแปร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ ความสัมพันธ์ภายในองค์กร ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และความอยู่รอด

2.2 ปัจจัยด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า บุคลากรที่ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมจะมีความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เพราะถ้าบุคลากรได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจและค่าครองชีพ และเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ปริมาณงานที่รับผิดชอบ จะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชัยวัฒน์ โอสถอำนาจโชค (2555, บทคัดย่อ)

พบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการโดยรวม มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน โดยพนักงานขององค์การได้เงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการในระดับที่เหมาะสม ยุติธรรม และเป็นที่น่าพอใจ จะมีความผูกพันต่อองค์การมาก

2.3 ปัจจัยด้านประชาธิปไตยในองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า หน่วยงานที่มีประชาธิปไตยในองค์การ ซึ่งหมายถึงวิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์การจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูดจะมีความผูกพันต่อองค์การ นั่นคือถ้าเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน หรือระเบียบ/ข้อบังคับในการปฏิบัติงานไม่จำกัดสิทธิส่วนบุคคลของบุคลากร จะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของธีรภัทร ชติยะหล้า (2555, บทคัดย่อ) พบว่า ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรก้าวท้าวหรือล่วงล้ำสิทธิส่วนบุคคลของคนอื่นมากเกินไป ควรรู้จักหน้าที่รับผิดชอบของตนเองและเคารพสิทธิของผู้อื่น หน้าที่ที่รับผิดชอบควรมีการมอบหมายงานให้ชัดเจน เพื่อลดการเหลื่อมล้ำ หรือการก้าวท้าวการทำงานโดยมิได้ตั้งใจ จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ

2.4 ปัจจัยด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถของตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า บุคลากรที่มีโอกาสและมีการพัฒนาความสามารถของตนเอง มีอิสระในการปฏิบัติงาน ควบคุมงานด้วยตนเองได้ สามารถใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่มีอยู่ จะมีความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรรัชสิริ อาสาเสนีย์ (2546, บทคัดย่อ) พบว่า วิศวกร

ยอมรับว่าการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของตนเอง จะทำให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งยอมรับว่าเมื่อได้รับการพัฒนา ฝึกอบรม สัมมนา ดูงานแล้ว วิศวกรรู้สึกว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าเดิมอยู่ในระดับสูง ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

2.5 ปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและค้ำึงถึงสุขภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าถ้าหน่วยงานมีการจัดสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและค้ำึงถึงสุขภาพที่ดี จะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จักรพันธ์ อุณหประเสริฐกุล (2549, บทคัดย่อ) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยต่อสุขภาพมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกไบปลิว ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

2.6 ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ถ้าการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปอย่างราบรื่น ไม่เป็นอุปสรรคในการใช้ชีวิตของบุคลากรกับครอบครัว ทำให้บุคลากรมีเวลาพักผ่อนเพียงพอ จะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธีรินทร์ มะระกานนท์ (2556, บทคัดย่อ) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

2.7 ปัจจัยด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ถ้าหน่วยงานมีการสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสร่วมมือในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์อย่างสม่ำเสมอ หรือมีการรณรงค์ให้บุคลากรตระหนักและสร้างจิตสำนึกให้มีส่วนในการช่วยเสริมสร้างให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น จะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของธีรินทร์ มะระกานนท์ (2556, บทคัดย่อ) พบว่า องค์การที่พนักงานได้ทำงานได้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการช่วยเหลือในเรื่องการประสพอุทกภัยหรือการรักษาสภาพแวดล้อมในเขตชุมชน ส่งผลให้องค์การมีภาพลักษณ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอก ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการได้ทำงานที่องค์การของตนเองนั้นมีคุณค่าและเกิดความภูมิใจ ส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การ

2.8 ปัจจัยด้านการบูรณาการทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า บุคลากรที่มีโอกาสสร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น ๆ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม จะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วัฒนะ พรหมเพชร และจิรวัดณ์ ต้นสกุล (2554); ศกวุฒิ กาฬสุวรรณ และคณะ (2545, น. 73, 85) พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือ ได้เป็นที่รู้จัก ได้รับเกียรติและได้รับความร่วมมือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิมลรัตน์ อินทะเสย์ (2554, บทคัดย่อ) พบว่า

ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยรวม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานสถาบันการเงิน หากพนักงานได้รับความร่วมมือในเรื่องงาน และมีการประสานงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีในการทำงาน มีผลทำให้พนักงานมีความพอใจมาก ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้น และสอดคล้องกับผลการวิจัยของจัตรชัย ชูมวงศ์ (2554, น. 88) ที่พบว่า ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันต่ำ จะทำให้พนักงานมีความคิดที่จะลาออกสูง

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีด้วยกัน 4 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปยังปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (X_3) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและค่านึงถึงสุขภาพ (X_2) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (X_7) และด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคม (X_3)

3.1 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน เป็นปัจจัยอันดับแรกที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าถ้าบุคลากรมีความมั่นคงในการทำงาน และทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างชัดเจน จะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของสตีเยร์และพอตเตอร์ (Steers & Porter, 1974) ที่กล่าวว่า โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและประสบความสำเร็จในงานเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร จะเสริมให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก ซึ่งกล่าวว่า ตัวแปรความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพัน โดยเป็นการสร้างแรงจูงใจในทางบวก และจะเป็นผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในการทำงาน

สอดคล้องกับแนวคิดของไอเซนเบอร์เกอร์ (Eisenberger, 1990) ที่กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน จะทำให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรยิ่งขึ้น และมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ลอช มีร์กซ์ (2540, น. 166) พบว่า ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบัน ของข้าราชการมหาวิทยาลัยบูรพาได้ และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศรีนิญา ปู่เต๊ะ (2552 : บทคัดย่อ) พบว่าความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้าน โดยพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยม จะได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชา ทั้งในเรื่องค่าตอบแทน และการเลื่อนตำแหน่งงานที่ดีขึ้นอย่างชัดเจน ดังนั้นความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร

3.2 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและค่านึงถึงสุขภาพเป็นปัจจัยอันดับที่สองที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าถ้าหน่วยงานมีการจัดสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและค่านึงถึงสุขภาพที่ดี เช่น มีอุปกรณ์เครื่องมือที่จำเป็นในการทำงาน รวมทั้งมีสถานที่ทำงานที่สะอาด ปลอดภัย ใ้ถือต่อการปฏิบัติงาน มีการจัดการทางออกฉุกเฉินภายในอาคารที่เพียงพอสำหรับการป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้น และมีสวัสดิการ สิทธิประโยชน์อย่างเพียงพอ จะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จักรพันธ์ อุณหประเสริฐกุล (2549 : บทคัดย่อ) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยต่อสุขภาพมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกไบปลิว มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมากถึงปานกลาง ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น

สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและค้ำึงถึงสุขภาพ เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร

3.3 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร เป็นปัจจัยอันดับที่สามที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า หน่วยงานที่มีประชาธิปไตยในองค์กร ซึ่งหมายถึงวิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะ ได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด จะมีความผูกพันต่อองค์กร นั่นคือถ้าเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน หรือ ระเบียบ/ข้อบังคับในการปฏิบัติงานไม่จำกัดสิทธิส่วนบุคคลของบุคลากร จะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อ องค์กรเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ริราภัทร ขัตติยะหล้า (2555, บทคัดย่อ) พบว่า ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรก้าวท้าวหรือล่วงล้ำสิทธิส่วนบุคคลของคนอื่นมากเกินไป ควรรู้จักหน้าที่รับผิดชอบของตนเองและเคารพ สิทธิของผู้อื่น หน้าที่ที่รับผิดชอบควรมีการมอบหมายงานให้ชัดเจน เพื่อลดการเหลื่อมล้ำหรือการก้าวท้าวการ ทำงานโดยมิได้ตั้งใจ จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นประชาธิปไตยในองค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งผล ให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร

3.4 ด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมเป็นปัจจัยที่ส่งผลเป็นอันดับสี่ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 แสดงว่า ถ้าหน่วยงานมีการสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสร่วมมือในการทำกิจกรรมเพื่อ สาธารณะประโยชน์อย่างสม่ำเสมอ หรือมีการรณรงค์ให้บุคลากรตระหนักและสร้างจิตสำนึกให้มีส่วนในการช่วยเสริมสร้างให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น จะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อ

องค์การเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของธีรินทร์ มะระกานนท์ (2556, บทคัดย่อ) พบว่า เมื่อองค์การที่พนักงานได้ ทำงานได้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการช่วยเหลือในเรื่องการประสพทุกข์ภัย หรือการรักษาสภาพแวดล้อมในเขตชุมชน ส่งผลให้องค์การมีภาพลักษณ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอก ทำให้พนักงาน รู้สึกว่ากรได้ทำงานที่องค์การของตนเองนั้นมีคุณค่าและเกิดความภูมิใจ ส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การ ดังนั้นงานมีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสามารถนำไปใช้ เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การ โดยนำปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งมี 4 ปัจจัย ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและคำนึงถึงสุขภาพ ด้านประชาธิปไตยในองค์การ และด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มาพิจารณาดังต่อไปนี้

1.1 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้เป็นอันดับแรก ดังนั้นผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรมีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าทางวิชาชีพของบุคลากรในทุกๆ ตำแหน่งงาน

1.2 สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและคำนึงถึงสุขภาพ สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้เป็นอันดับที่สอง ดังนั้นผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยและคำนึงถึงสุขภาพให้กับบุคลากร

1.3 ประชาธิปไตยในองค์กร สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้เป็นอันดับที่สาม ดังนั้นผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย

1.4 งานมีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้เป็นอันดับที่สี่ ดังนั้นผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสร่วมมือในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์อย่างสม่ำเสมอ หรือมีการรณรงค์ให้บุคลากรตระหนักและสร้างจิตสำนึกให้มีส่วนในการช่วยเสริมสร้างให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่อาจมีความสัมพันธ์ หรืออาจส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ เช่น ความเครียด วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำ เป็นต้น

2.2 งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเพียงช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเท่านั้น ดังนั้นควรทำการศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรในด้านต่างๆ มีโอกาสที่จะเปลี่ยนแปลงไป อาจส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรเปลี่ยนแปลงไปด้วย ดังนั้นการทำวิจัยอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้องค์กรสามารถหาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาภายในองค์กรได้ทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน

กิตติกรรมประกาศ

คณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณ อาจารย์สาโรช เมลาณนท์ ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดกลาง คุณพิมพ์ เมฆสวัสดิ์ และขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร.อรรณพ โพธิสุข อาจารย์ ดร.อัศรา ประเสริฐสิน และผู้ช่วยศาสตราจารย์ระชน พลโยธา ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ขอขอบคุณ สำนักหอสมุดกลาง ที่สนับสนุนทุนวิจัยจากงบประมาณเงินรายได้ สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประจำปีงบประมาณ 2557

บรรณานุกรม

- จักรพันธ์ อุณหประเสริฐกุล. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกใบปลิวของบริษัทเอบีลู่ จำกัด. (สารนิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ) กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ฉัตรชัย ชุมวงศ์. (2554). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทฟาร์มเลี้ยงไก่-ย่าพันธุ์แห่งหนึ่ง. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชัยวัฒน์ โอสถอำนวยโชค. (2555). ปัจจัยเชิงจิตวิทยาที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์ กรณีศึกษาพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง. (สารนิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ) กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ชุมพร ฉ่ำแสง และคณะ. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี จังหวัดนครนายก. นครนายก : ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธัญญา รัตนพันธ์. (2550). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต) กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธิดาวลัย ปลื้มคิด. (2551). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต) กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธีรภัทร ชติยะหล้า. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน. (การค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทมหาบัณฑิต) เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่.
- ธีรพันธ์ มะระกานนท์. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดลพบุรี. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต) กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิชกานต์ เสาวรัตน์ชัย. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพมหานคร : กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นุชจิรา ต๊ะสุ. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต) เพชรบุรี : มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- บัญชา นิมประเสริฐ. (2542). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (ปริญญาณิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต) กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญแสง ชีระภากร. (2533). การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน. จุลสารการพัฒนาข้าราชการพลเรือน. 1 (มกราคม-มีนาคม),5-12.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2541). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาศาสตร์ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พรขสิทธิ์ อาสาเสนีย์. (2546). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของวิศวกร บริษัทแอดวานซ์อินโฟร์เซอริวิตส์ จำกัด (มหาชน). (สารนิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต) กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2557). แผนยุทธศาสตร์ 15 ปี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2553-2567. สืบค้น 26 มีนาคม 2557, จาก <http://www.swu.ac.th/information/pdf/strategy15.pdf> ()
- ลัดดาวัลย์ โภคินันท์ และวิรัชดาวัลย์ สุวรรณมณี. (2553). รายงานการวิจัยศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. สงขลา: คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ลออ มีรักษ์. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อสถาบันของข้าราชการ มหาวิทยาลัยบูรพา. (วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต) ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วัฒน์นะ พรหมเพชร และจิระวัฒน์ ต้นสกุล. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. 22(3), 344-361. สืบค้น 26 มีนาคม 2557, จาก http://eduit.pn.psu.ac.th/research/pdf/journal_academic/2554/3-2554.pdf
- วัลย์ลิกา สวัสดิ์นฤเดช. (2555). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิมลรัตน์ อินทะเสย์. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานสถาบันการเงินแห่งหนึ่ง กรณีศึกษากลุ่มงานบริการ Corporate Cash Management. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต) กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศรินญา ปู่เต๊ะ. (2552). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่). (สารนิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต) กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศุภวดี กาฬสุวรรณ และคณะ. (2545). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดปัตตานี. วารสารสงขลานครินทร์ ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 8(1), 73-89.
- อาทิตติยา ดวงสุวรรณ. (2551). การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรระหว่างข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. (วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต) กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหิดล.