

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
Life Quality at Work that Affects the Organizational Commitment of
Academic Supporting Personnel, Suan Sunandha Rajabhat University

จูไรรัตน์ อนุพันธ์
สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Jurairat Anuphan
Email: jurairat1991@gmail.com
Faculty of Business Administration Program in Accounting
Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อ (1) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานในองค์กร และรายได้ต่อเดือน (2) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำนวน 261 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เชิงพรรณนาได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบใช้สถิติการทดสอบแบบ t-test ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD และใช้สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า (1) บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานในองค์กร และรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน; ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

This research study aims to (1) draw a comparison with the organizational commitment of the academic supporting personnel, Suan Sunandha Rajabhat University, based on differences in genders, ages, marital statuses, educational backgrounds, length of employment, and monthly income; and (2) to observe the life quality at work that affects the organizational commitment of academic supporting personnel, Suan Sunandha Rajabhat University. The participants of this study include 261 academic supporting personnel at Suan Sunandha Rajabhat. The instrument used is a questionnaire, and descriptively analyzed statistical data are comprised of frequency, percentage, average, and standard deviation. The T-test and one-way ANOVA are then performed to test the hypotheses. Once any distinct difference emerges, LSD and multiple regression formula are to be used to draw a pair-by-pair statistical comparison.

The results of the hypothesis test indicate as follows. (1) The participants whose genders, ages, marital statuses, educational backgrounds, length of employment, and monthly income are different, are more likely to have different levels of commitment to the organization, statistically significant at the level of 0.05. (2) Various life-quality factors can affect the organizational commitment of the personnel — including well-paid income, socially responsible work condition, social integration and cooperation, organizational democracy, job security and work progress, and work-life balance. These factors contribute to the differences in the organizational commitment of Suan Sunandha Rajabhat University's academic supporting personnel, statistically significant at the level of 0.05.

Keywords: life quality at work, organizational commitment

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นปัจจัยขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อองค์กรต่างๆเป็นอย่างมาก เพราะว่าคุณภาพของบุคลากรที่ดีจะอำนวยความสะดวกและสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร แม้องค์กรใดจะมีเงิน มีเครื่องจักรที่ทันสมัยรวมถึงมีการบริหารจัดการที่ดีเพียงใดแต่หากขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและมีทัศนคติที่ไม่เหมาะสมกับงานก็อาจส่งผลในระยะยาวให้องค์กรนั้นๆ ไม่ประสบ ความสำเร็จก็เป็นได้ (ชนิดา เล็บครุฑ, 2554) ฉะนั้นองค์กรจำเป็นต้องดูแลเอาใจใส่ในเรื่อง สิ่งอำนวยความสะดวกและกระบวนการในการทำงานรวมถึงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้วย ไม่ใช่มองแต่เพียงเรื่องของเงินเดือน และค่าจ้าง แต่ครอบคลุมถึงสิทธิความเป็นมนุษย์หากพนักงานไม่มีความสุขในการทำงานถือเป็นเรื่องที่สำคัญของการทำงาน เพราะจะทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ อัตราการขาดงาน และอัตราการลาออกสูงขึ้น

ดังนั้น ถ้าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ยิ่งทำให้พนักงานสามารถอยู่กับองค์กรได้นาน ผู้วิจัยต้องการศึกษาถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีความสำคัญ องค์กรสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้างและเพิ่มพูนให้บุคลากรมีคุณภาพ มีความสามารถ เกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงเพื่อเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อการวางนโยบายเพื่อสนับสนุนและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้เหมาะสมกับความต้องการ

ของบุคลากร และทำให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ตลอดจนเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ปรับปรุงศักยภาพในการดูแลบุคลากร ยกย่องคุณภาพชีวิตของบุคลากร และเข้าถึงความต้องการของบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร และส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานในองค์กร และรายได้ต่อเดือน
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ขอบเขตของการศึกษา

1. ขอบเขตประชากร ขอบเขตการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งใจที่จะศึกษาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สถานภาพเป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
2. ขอบเขตของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา สถานภาพเป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 747 คน (ที่มา : กองบริหารงานบุคคล ณ มีนาคม 2563) ซึ่งสามารถรู้จำนวนประชากรที่แน่นอนได้ โดยใช้สูตรของ ทาโร ยามานะ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% (Taro Yamane, 1973) จำนวน 261 คน
3. ขอบเขตของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยนี้ใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับประเด็นสำคัญต่างๆ ในด้านปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร
4. ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นในการศึกษา โดยการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วยตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้
 - ตัวแปรอิสระ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานในองค์กร รายได้ต่อเดือน
 - ตัวแปรอิสระ ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร 4) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 5) ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ 8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม
 - ตัวแปรตาม ด้านความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 1) ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานในองค์กร 3) ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
2. เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา และเป็นแนวทางการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และโครงการต่างๆ ในการปรับปรุงเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

3. เพื่อนำผลวิจัยที่ได้เสนอต่อผู้บริหารของหน่วยงาน โดยสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น และมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผลกับองค์กร

4. เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรในมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ต่อไป

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นความรู้สึกเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งมีความต้องการ ที่แตกต่างกันไป อีกทั้งยังมีลักษณะเป็นนามธรรมที่วัดได้ยาก จึงมีผู้กำหนดตัวบ่งชี้ ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจ ที่จะบอกว่าเมื่อบุคคลใด มีชีวิตการทำงานที่มีลักษณะดังตัวบ่งชี้จะเป็นผู้ที่มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีนักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานผู้วิจัยจึงเลือกแนวคิดของ Walton (1973) มาเป็นตัวแปรอิสระในการศึกษา ซึ่งมีองค์ประกอบ 8 ประการ ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร 4) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 5) ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ 8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) มีความสำคัญเนื่องจากเป็นความปรารถนาของพนักงานที่จะอยู่ต่อหรือลาออกจากองค์กรขณะที่การลาออกและการจ้างพนักงานใหม่มีความเกี่ยวข้องกับ ความผูกพันต่อองค์กร เช่น การขาดงานพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร และผลการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงเลือกแนวคิดของ Steers (1977) มาเป็นตัวแปรอิสระในการศึกษา โดยพิจารณาจากความผูกพันต่อองค์กร ในองค์ประกอบด้าน 1) ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประพันธ์ ชัยกิจจอรุใจ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม ผลการวิจัยพบว่า อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการด้านสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

พงษ์พันธ์ ธาราคักดี (2559) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลส่วนใหญ่ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา แผนกปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนนั้นไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ยกเว้น ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านอายุการทำงานที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และนอกจากนี้ เมื่อทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่วนใหญ่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่มีเพียงปัจจัยเดียวเท่านั้น ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและถูกสุขลักษณะที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งเป็นเครื่องมือหลักที่ผู้วิจัยใช้ในการรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า ทบทวนแนวคิดทฤษฎี และผลการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างเป็นกรอบแนวคิดที่เป็นแนวทางในการพัฒนาแบบสอบถาม เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีวิจัยเชิงสำรวจ มีทั้งคำถามปลายปิด โดยผู้วิจัยมีคำตอบให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบ และคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นในการตอบได้ โดยแบบสอบถามถูกแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในคณะและหน่วยงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา สถานภาพเป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 747 คน (ที่มา : กองบริหารงานบุคคล ณ มีนาคม 2563) ซึ่งสามารถรู้จำนวนประชากรที่แน่นอนได้ โดยใช้สูตรของ ทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% (Taro Yamane, 1973) พบกลุ่มตัวอย่างที่ได้มีจำนวน 261 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานในองค์กร รายได้ต่อเดือน และคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ในส่วนของตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานในองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

เครื่องมือที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ ได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานในองค์กร รายได้ต่อเดือน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามเลือกตอบจำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เป็นคำถามแบบปลายปิด เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยให้เลือกตอบว่า เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด ตามกรอบแนวคิดใน 8 ด้าน ด้านละ 5 ข้อ จำนวนทั้งสิ้น 40 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เป็นคำถามแบบปลายเปิด เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยให้เลือกตอบว่า เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด ตามกรอบแนวคิดใน 3 ด้าน ด้านละ 5 ข้อ จำนวนทั้งสิ้น 15 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended Questions) โดยผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจำนวน 2 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้เก็บข้อมูลมาแล้วนั้น ผู้วิจัยได้เนนการนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานในองค์กร รายได้ต่อเดือน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงาน

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ จะใช้สถิติ t-test ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานในองค์กร รายได้ต่อเดือน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้องค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานในองค์กร และ รายได้ต่อเดือน สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานในองค์กร และรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรจะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความเต็มใจทุ่มเทยอมเสียสละเวลา กำลังกายกำลังความคิดให้แก่การทำงานอย่างเต็มที่โดยมุ่งหวังในงานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จ ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กรในภาพรวม องค์กรจึงควรให้ความสำคัญต่อสมาชิก เมื่อสมาชิกรู้สึกว่ามีค่าสำคัญต่อองค์กรก็จะเกิดความผูกพันต่อองค์กร ถ้าสิ่งที่สมาชิกได้รับจากองค์กรเป็นไปตามความคาดหวัง ก็ทำให้สมาชิกผู้นั้นมีความผูกพันสูงกว่าสมาชิกที่ไม่ได้รับการตอบสนองความคาดหวัง รายละเอียดดังนี้

2. ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานในองค์กร และรายได้ต่อเดือน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 บุคลากรสายสนับสนุน วิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ที่มีเพศต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมต่างกัน แสดงว่าเพศมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปิยะมาภรณ์ ช่วยชูหนู (2559) กล่าวว่าเพศหญิงและเพศชายจะมีความแตกต่างกันในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็น ด้านร่างกาย ด้านความคิด จิตใจ หรือแม้แต่ในด้านอารมณ์ความรู้สึก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศศิธร แสงส่อง (2559) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทีที แอนด์ เค ลอนครี เซอร์วิซ จำกัด พบว่า การศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ พบว่า เพศมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันขององค์กร โดยที่เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบันเพศชายและเพศหญิงต่างมีประสิทธิภาพและความสามารถทัดเทียมกันในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฐิติมา หลักทอง (2557) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดลพบุรี พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

2.2 บุคลากรสายสนับสนุน วิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ที่มีอายุต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมต่างกัน แสดงว่าอายุมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ สอดคล้องกับการศึกษาของวารุณี แดบสูงเนิน (2554) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การเสริมสร้างพลังในงานและคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า พยาบาลที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การเสริมสร้างพลังในงานและคุณภาพการให้บริการที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของทิวา ปฏิญาณสังข์ (2553) ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ที่พบว่า พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน โดยกรณีกลุ่มตัวอย่างนี้พบอีกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าพนักงานทุกกลุ่มอายุ เนื่องจากผ่านการคงอยู่กับองค์กรมานาน เลยวัยที่จะเปลี่ยนงานแล้ว การเปลี่ยนงานเป็นเรื่องยากลำบากของพนักงานในกลุ่มนี้ จึงไม่คิดเปลี่ยนงานแล้วทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มอื่น

2.3 บุคลากรสายสนับสนุน วิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ที่มีสถานภาพต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมต่างกัน แสดงว่าสถานภาพมีผลผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วารุณี แดบสูงเนิน (2554) ที่พบว่า พยาบาลที่มีสถานภาพที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การเสริมสร้างพลังในงานและคุณภาพการให้การ

บริการแตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของทิวา ปฏิญาณสังข์ (2553) ที่พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันนอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สถานภาพสมรสคือการมีครอบครัวที่ต้องมีการรับผิดชอบนอกเหนือจากหน้าที่การงาน มีค่าใช้จ่ายที่เพิ่มมากขึ้นจึงจำเป็นต้องปฏิบัติงานให้กับองค์กรเพื่อหารายได้เข้าสู่ครอบครัวให้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิมล พิมลศิริ (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความผูกพันของพนักงานในองค์กรแห่งหนึ่งแตกต่างกัน อาจจะมีเหตุผลมาจากพนักงานที่แต่งงานแล้วมีภาระที่จะต้องรับผิดชอบมากกว่าคนโสด จึงไม่นิยมที่จะโยกย้าย เปลี่ยนงานบ่อยๆ เนื่องจากอาจเกิดความไม่มั่นคงในอาชีพได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Lincoln; and Kalleberg (1990) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในประเทศญี่ปุ่น และสหรัฐอเมริกา พบว่า คนที่แต่งงานแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด เนื่องจากคนที่แต่งงานแล้วมีภาระที่จะต้องรับผิดชอบมากกว่าคนโสด ซึ่งเป็นข้อจำกัดของการย้ายองค์กรในการทำงาน

2.4 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ที่มีระดับการศึกษาต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมต่างกัน แสดงว่าระดับการศึกษามีผลต่อผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของไตรตี โขคคุณะวัฒนา (2558) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือต่ำกว่า มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งอาจเป็นผลเนื่องจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่าย่อมมีโอกาสในการเลือกงานสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า และทำให้เกิดการเปลี่ยนงานบ่อย จึงมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า วิมลรัตน์ อินทเสย (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานสถาบันการเงินแห่งหนึ่ง กรณีศึกษา กลุ่มงานบริการ Corporate Cash Management พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันของพนักงานสถาบันการเงินแห่งหนึ่งต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรรณิภา นิลวรรณ (2554) ความผูกพันต่อองค์กรข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน

2.5 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ที่มีระยะเวลาในการทำงานในองค์กร ต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมต่างกัน แสดงว่าระยะเวลาในการทำงานในองค์กรมีผลต่อผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมราพร แยมขจร (2560) ศึกษาเรื่องการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลิตา จันทรงาม (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล พบว่า การที่ปัจจัยด้านระยะเวลาการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินส่งผลต่อความผูกพันที่แตกต่างกัน สะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างด้านความคิด และพฤติกรรมในการใช้ชีวิต สอดคล้องกับงานวิจัยของ Buchanan (1974) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารในภาคเอกชนและภาครัฐบาล และชี้ให้เห็นว่าตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร คือ ความอาวุโส (Seniority) หรือระยะเวลาในการทำงานให้กับองค์กรนั่นเองกล่าวคือ ทั้งสมาชิกในองค์กรมีอายุงานก็ยังคงมีความผูกพันต่อองค์กรมากเป็นลำดับ

2.6 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมต่างกัน แสดงว่ารายได้ต่อเดือนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า กลุ่มประชากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่ากับกลุ่มประชากรที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูง มีแรงจูงใจในการทำงาน และได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ เยอะกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไครตี โชคคุณะวัฒนา (2558) พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งอาจเป็นผลเนื่องจากพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูง มีแรงจูงใจ เช่น สิทธิประโยชน์ต่างๆ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่สูงกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อย ทำให้เกิดความทุ่มเทในการทำงาน โอกาสที่จะเปลี่ยนงานลดน้อยลง อีกทั้งธนาคารยังมีโครงสร้างตำแหน่งงานและเส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจน จึงส่งผลให้พนักงานที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลิตา จันทร์งาม (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล พบว่า ปัจจัยด้านรายได้ต่อเดือน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีรายได้สูง อาจจะมีความรู้สึกว่ามั่นคงในการปฏิบัติงานและรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมาก ส่วนพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า อาจส่งผลต่อความเชื่อมั่น และความมั่นคงทางรายได้ ซึ่งอาจนำไปสู่การเปลี่ยนไปทำงานที่อื่นได้ง่ายขึ้น

3. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม โดยเรียงตามลำดับที่มีผลสูงสุด ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ตามลำดับ โดยที่ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ มีผลในทิศทางตรงกันข้าม สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

3.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ซึ่งถ้าบุคลากรได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจและค่าครองชีพ และเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ปริมาณงานที่รับผิดชอบ จะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยวัฒน์ ไอสถอานวยโชค (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์ กรณีศึกษาพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการโดยรวม มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง โดยพนักงานขององค์กรได้เงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการในระดับที่เหมาะสม ยุติธรรม และเป็นที่น่าพอใจ ก็จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมาก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Maslow ในระดับที่ 1 กล่าวถึงความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิต

3.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า องค์กรมีความสำคัญต่อสังคม ได้รับการยอมรับจากสังคมว่าเป็นองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ทำคุณประโยชน์ให้กับสังคม บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในองค์กร ส่งผลให้พนักงานมีความสุขกับการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมขวัญ เมฆสุข และ ประสพชัย พสุนนท์ (2560) พนักงานมีความรู้สึกว่าการมีความสำคัญต่อสังคม ได้รับการยอมรับจากสังคมว่าเป็นองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ทำคุณประโยชน์ให้กับสังคม บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในองค์กร ส่งผลให้พนักงานมีความสุขกับ

การทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กร ยินดีปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กรได้วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุธินี เดชะตา (2551) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทอยู่ในระดับสูง และคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่มีต่อองค์กรนั้นเพียง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

3.3 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ถ้ามีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้พนักงานได้ทำงานร่วมกัน มีการยกย่อง การยอมรับ การให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำในการแก้ปัญหาในการทำงานจากหัวหน้างานและผู้ร่วมงานอยู่เสมอ จะทำให้พนักงานรู้สึกมีความสุขเกิดความพึงพอใจ และส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Hrebiniak and Alutto. (1972) พบว่า ความไว้วางใจระหว่างบุคคลจะมีความสำคัญต่อทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ที่อยู่ร่วมกันในสังคม การที่บุคคลเห็นว่าสภาพแวดล้อมทางสังคม ในองค์กรมีลักษณะของการร่วมมือช่วยเหลือเป็นมิตรจะทำให้ ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร แต่ถ้าองค์กรใดมีลักษณะของการขาดความร่วมมือ หรือมีความเป็นมิตรน้อยก็จะทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมลรัตน์ อินทเสย (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานสถาบันการเงินแห่งหนึ่ง กรณีศึกษา กลุ่มงานบริการ Corporate Cash Management พบว่า ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยรวม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานสถาบันการเงิน โดยหากได้รับความร่วมมือในเรื่องงาน และมีการประสานงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีในการทำงาน มีผลทำให้พนักงานมีความพอใจมาก ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมลพรรณ แซ่เหลี่ยว (2558) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม พบว่า ด้านสังคมสัมพันธ์ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรในการปฏิบัติงานทุกหน่วยงานจำเป็นต้องมีการทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันกับผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อร่วมงาน เพื่อคอยให้คำแนะนำและช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน

3.4 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า การที่บุคลากรมีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผู้บริหารให้โอกาสในการทำงาน ทำให้บุคลากรกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น กล้าแสดงออก ด้วยการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ และไม่ก้าวกายเรื่องส่วนตัว แยกแยะเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัวชัดเจน ส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของเอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลาพูน) พบว่า ถ้าองค์กรส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมาภิบาลในองค์กรเพิ่มขึ้น ก็จะส่งผลให้ มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นไปด้วย ด้านธรรมาภิบาลในองค์กรมาก เพราะถ้าผู้บริหารมีความยุติธรรมในการบริหารงาน ปฏิบัติกับบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมไปถึง การมีมาตรฐานในการจ่ายค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมแล้วก็จะส่งผลให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข และส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของบรรเทิง ศรีอาจ (2558) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ด้านสิทธิของพนักงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

3.5 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ถ้าพนักงานทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นอย่างชัดเจน หรือมีความมั่นใจในการทำงานว่ามีงานทำ มีรายได้ ไม่มีความรู้สึกที่จะถูกปลดออก หรือถูกเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม ก็ย่อมทำให้พนักงานได้รับรู้ว่าตนเองยังมีความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน จะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Steers and Porter. (1991) ที่กล่าวว่า โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและประสบความสำเร็จในงาน ปัจจัยลักษณะงานเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร จะเสริมให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตามที่พนักงานมีการคาดหวัง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีธัญญา ปูเต๊ะ (2552) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) พบว่า ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้าน โดยพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยม จะได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชา ทั้งในเรื่องค่าตอบแทน และการเลื่อนตำแหน่งงานที่ดีขึ้นอย่างชัดเจน

3.6 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ มีผลในทิศทางตรงกันข้ามต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าองค์กรต้องปรับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นไม่เกิดความกังวลใจในทางใดทางหนึ่งซึ่งอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Parkash Vir Khatri and Jyoti Behl. (2013) ที่พบว่า การมีชีวิตการทำงานที่สมดุลมีส่วนสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรและสามารถใช้ได้ผ่านความพยายามร่วมกันของพนักงานและนายจ้าง และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของของ Shno Mohammadi (2016) ที่พบว่ามีความสัมพันธ์กันระหว่าง คุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของเอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาสาหลาพูน) ด้านนธรรมบัญญัติในองค์กร พบว่า ถ้าในอนาคตองค์กรมีการปรับปรุงนโยบายในเรื่องของเวลาการทำงานและวันหยุด เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิต ในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงาน และชีวิตส่วนตัวที่ดีขึ้นได้ ก็จะส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรนั่นเอง

ข้อเสนอแนะการนำไปใช้ประโยชน์

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ที่มีเพศต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการต่างกัน ดังนั้น องค์กรจึงควรเน้นประเด็นความสนใจเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยด้านเพศของบุคลากร เพราะอาจเนื่องด้วยปัจจุบันบทบาทของเพศชายและเพศหญิงในสังคมไทยเปลี่ยนไป ค่านิยมเกี่ยวกับเพศและคุณภาพชีวิตในการทำงานก็เปลี่ยนไป เพศชายและเพศหญิงอาจจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่เหมือนกัน
2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ที่มีอายุต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน ดังนั้น องค์กรจึงควรเน้นประเด็นความสนใจเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยด้านอายุของบุคลากร เพราะอาจเนื่องจากบุคลากรสายสนับสนุน ส่วนมากอาจเป็นข้าราชการ จึงส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน

3. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ที่มีด้านสถานภาพต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญอย่างยิ่งเกี่ยวกับปัจจัยด้านสถานภาพของบุคลากร อาจเป็นเพราะความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลทุกสถานภาพ

4. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ที่มีด้านระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรต่างกันของบุคลากรสายสนับสนุน โดยภาพรวมต่างกัน ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญอย่างยิ่งเกี่ยวกับปัจจัยด้านระดับการศึกษาของบุคลากร ดังนั้น การศึกษาที่ต่างกัน ทำให้มีวิถีคิด ทักษะคิด การดำรงชีวิตประจำวัน และมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันออกไปด้วย

5. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาปฏิบัติงาน บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ที่มีด้านระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน ดังนั้น องค์กรจึงควรเน้นประเด็นความสนใจเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยด้านระยะเวลาปฏิบัติงานของบุคลากร เพราะอาจเนื่องด้วยปัจจุบันความสำคัญของด้านระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรได้เปลี่ยนไป ไม่ว่าจะบุคลากรจะมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรมากหรือน้อย ส่งผลทำให้มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

6. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน ปฏิบัติงาน บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมต่างกัน ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญอย่างยิ่งเกี่ยวกับปัจจัยด้านรายได้ต่อเดือนของบุคลากร เนื่องจากการบุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนน้อย ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอาจจะมีน้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้มาก ดังนั้นองค์กรควรมีการปรับฐานเงินเดือนตอบแทนให้เหมาะสมกับงานที่บุคลากรทำอยู่ในองค์กร

คุณภาพชีวิตการทำงาน

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ดังนั้น องค์กรควรมีการพิจารณาในเรื่องอัตราค่าจ้างหรือเงินเดือนให้เหมาะสมกับคุณสมบัติ ระดับการศึกษา ความยากง่ายของงาน ปริมาณงาน หรืองานด้านที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะ

2. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ดังนั้น องค์กรควรมีการพิจารณาสรรหา คัดเลือกบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างยุติธรรม ผลักดันและเปิดโอกาสให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ ส่งเสริมทางการศึกษา

3. ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ดังนั้น ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมให้พนักงานได้ทำงานร่วมกัน มีการยกย่อง การยอมรับ การให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำในการแก้ปัญหาในการทำงาน จากหัวหน้างานและผู้ร่วมงานอยู่เสมอ จะทำให้พนักงานรู้สึกมีความสุขเกิดความพึงพอใจ และส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น

4. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้พนักงานกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าแสดงออก ด้วยการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ

5. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ มีผลในทิศทางตรงกันข้ามต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ดังนั้น องค์กรควรสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสุขและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสำหรับพนักงาน ภายหลังจาก

การปฏิบัติงานหนักและใช้เวลาในการปฏิบัติงานมาก ซึ่งต้องปฏิบัติงานทั้งช่วงเวลาปกติและปฏิบัติงานล่วงเวลา (OT) เช่น การจัดสถานที่ และกิจกรรมให้บุคคลากรได้ออกกำลังกาย อาทิ เส้นทางวิ่ง หรือปั่นจักรยาน ลานกิจกรรมเดินแอโรบิค สวนสาธารณะเพื่อให้บุคคลากร และครอบครัวได้ใช้เวลาว่างหลังเลิกงานร่วมกัน รวมถึงการจัดสวัสดิการสนับสนุนช่วยเหลือบุตรของพนักงานด้านทุนการศึกษา หรือช่วยเหลือค่าใช้จ่ายที่จำเป็น เช่น ค่ารักษาพยาบาล เพื่อให้พนักงานในองค์กรมีสภาพร่างกาย และสภาพจิตใจที่ดี เป็นการเพิ่มความสุขในการทำงานได้อีกทางหนึ่งด้วย

6. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ดังนั้น องค์กรควรจัดกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ร่วมกับชุมชนใกล้เคียง และเชิญชวนให้บุคคลากรเข้ามามีส่วนร่วมกับกิจกรรมด้วยโดยขอความร่วมมือจากบุคคลากร และอาจจะมีสิ่งกระตุ้นให้บุคคลากรเข้าร่วมการทำกิจกรรมเพื่อสังคม อาทิ ของรางวัลในการเข้าร่วม รวมไปถึงมีบอร์ดยกย่องให้กับพนักงานอื่น ๆ ทราบ เป็นต้น และองค์กรควรจะต้องสื่อสารให้กับพนักงานทราบถึงเจตนารมณ์ที่แท้จริง และวัตถุประสงค์ของการทำกิจกรรม เพื่อสังคมให้ชัดเจน เพื่อให้บุคคลากรได้รับรู้ถึงความจริงใจที่แท้จริงที่ต้องการช่วยเหลือสังคม โดยสิ่งที่สำคัญที่สุดของการทำกิจกรรมเพื่อสังคม คือ การทำให้พนักงานทุกคนมองว่าสังคมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรของตนเอง ซึ่งเป็นการสร้างการยอมรับ และความหน้าเชื่อถือแก่ชุมชน บุคคลากรจะเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร

1. ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร องค์กรควรมีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเพื่อให้คุณค่าแก่บุคคลากร โดยให้ความสำคัญในการพูดคุยเกี่ยวกับงานของบุคคลากรแต่ละกลุ่ม แต่ละฝ่าย ควรส่งเสริมค่านิยมการทำงานให้มีความสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร เมื่อบุคคลากรมีความเข้าใจอย่างแท้จริง จะช่วยให้บุคคลากรนึกถึงองค์กรในทางที่ดี มีความรู้สึกที่องค์กรเปรียบเสมือนส่วนหนึ่งในครอบครัว หรือบ้านหลังที่สอง

2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานในองค์กร องค์กรควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานซึ่งบางครั้งการจูงใจโดยไม่ใช้เงินอาจจะให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า เช่น การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและความมั่นคง และเสริมแรงจูงใจในด้านต่างๆ เพื่อไม่ให้เกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย แม้ว่าการทำงานจะพบกับอุปสรรค หรือปัญหาต่างๆมากมาย

3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป องค์กรควรเสริมสร้างความรัก และความสามัคคีขึ้นในองค์กรให้เพิ่มมากขึ้น เช่น การจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บุคคลากรแต่ละหน่วยงานได้พบปะสังสรรค์ เพื่อกระตุ้นให้เกิดความภาคภูมิใจในองค์กรมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษา ปัญหาและอุปสรรค ความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรสามารถนำปัญหาที่เกิดขึ้นมาปรับปรุงและพัฒนาพนักงานต่อไป

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นที่คาดว่าจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เช่น ปัจจัยด้านพฤติกรรม ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น

3. ควรทำการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เมื่อมีเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างขององค์กรหรือการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางทรัพยากรบุคคล โดยนำปัจจัยที่พบว่ามีผลแตกต่างกันมาศึกษาเพิ่มเติมอีกครั้ง หลังจากที่ตั้งคำถามได้มีการนำผลการศึกษามาปรับปรุงแล้ว เพื่อให้ได้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นได้

เอกสารอ้างอิง

- เอกลักษณ์ ชุมภูชัย. (2561). *การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส(ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาสาปูน).* การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- โสธรตี โชคคุณะวัฒนา. (2558). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่.* ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชนิดา เล็บครุฑ. (2554). *ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (รายงานการวิจัย).* กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชัยวัฒน์ โอสถอานวยโชค. (2555). *ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านคอมพิวเตอร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- ฐิติมา หล้าทอง (2557) *ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดลพบุรี*
- ทิวา ปฏิญาณสังข์. (2553). *ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน. การศึกษาค้นคว้าอิสระ บัณฑิตมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.*
- บรรเทิง ศรีอาจ (2558) *ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร การของพนักงาน. ภาคนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์จังหวัดปทุมธานี.*
- ประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ. (2560). *คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม (รายงานการวิจัย).* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- เฉลิมขวัญ เมฆสุข และ ประสพชัย พสุนนท์. (2560). *ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สยามพิตติ้งส์ จำกัด. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- ปิยะมาภรณ์ ช่วยชูหนู. (2559). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร. ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*
- พงษ์พันธุ์ ธาราคักดี. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เรียวโซลูพลัส จำกัด จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา*
- พิมลพรรณ แซ่เหลียว. (2558). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.*
- ลลิตา จันทร์งาม. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่กลุ่มลูกค้าบุคคล. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- วรรณิภา นิลวรรณ (2554) *ความผูกพันต่อองค์กรข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- วารุณี แดบสูงเนิน. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานความผูกพันต่อองค์กรการเสริมสร้างพลังในงานและคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. งานวิจัยส่วนบุคคล ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*

- วิมลรัตน์ อินทะเสย์. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานสถาบันการเงินแห่งหนึ่ง กรณีศึกษา กลุ่มงานบริการ *Corporate Cash Management*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศรินญา ปู่เต๊ะ. (2552). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่). สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศศิธร แสงส่อง (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทีที แอนด์ เค ลอนครี เซอร์วิซ จำกัด. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุธินี เดชะตา . (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- สุวิมล พิมลศิริ. (2555). ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อมราพร แยมขจร (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของการของพนักงานบริษัทกลุ่มแอดวานซ์รีเสิร์ชจำกัด. คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. *วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา*, 6(1)
- Hrebiniak, L. G., & Alutto, J. A. (1972). Personal and role-related factor in the development of organization commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17, 555-562.
- Lincoln, J.R. & Kalleberg, A.L. (1990). *Culture Control and Commitment*. Cambridge University Press.
- Parkash Vir Khatri and Jyoti Behl. (2013) Impact of Work-Life Balance on Performance of Employees in the Organisations. *Global Journal of Business Management*. Vol. 7, (1)
- Shno Mohammadi (2016). *Quality of work life and academic staff performance: a comparative study in public and private universities in Malaysia* Article in *Studies in Higher Education* . Universiti Sains Malaysia
- Steer, M. R. (1977). *Organization Effectiveness*. California: Goodyear Publishers Inc.
- Steers, R.M., & Porter, L. (1991). *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw- Hill.
- Taro Yamane (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rd ed). New York. Harper and Row Publications.
- Walton, R. E.. (1973). Quality of Working Life: What is it?. *Sloan Management Review*, 4 (7), 20-23