

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในงาน
ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
The Relationship between Quality of Work Life and Work Engagement
Of Supporting Staff of Rajamangala University
Of Technology Isan

กัลยา โฉมพลกรัง¹ เสาวลักษณ์ จิตต์น้อม²

Kanlaya Chomponkrang¹ Saowaluk Jitnom²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในงาน ของพนักงานในอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือพนักงานในอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน จำนวน 220 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า

1. ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเกี่ยวข้องทางสังคมของชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์กร ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างงานกับบทบาทของชีวิตด้านอื่น ๆ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

Master of Business Administration degree students, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Isan

² อาจารย์ สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

Lecturer of Business Administration, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Isan

2. การทดสอบสมมติฐานสถิติพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลางกับความผูกพันในงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความผูกพันในงาน, พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน

Abstract

The objective of this study was to investigate the relationship between quality of work life and work engagement of supporting staff of Rajamangala University of Technology Isan users. The sample of this study was 220 users of supporting staff of Rajamangala University of Technology Isan. The questionnaire was used as a research instrument for data collection. The data collected were analyzed by descriptive statistics including frequency, percentage, mean, and standard deviation. Pearson's Correlation Coefficient was applied to test the hypothesis.

The results were as follows:

1. The overall quality of work life was average opinion at the highest level. When the individual dimension was considered, an aspect social relevance with the highest average, followed by social integration, development of human capacities, the total life space, growth and security, safe and healthy working conditions and adequate and fair compensation, respectively.

2. The results of hypothesis testing indicated that all of eight dimensions' quality of work life were moderately correlated with work engagement of supporting staff of Rajamangala University of Technology Isan statistically significant at 0.01

Keywords: Quality of Work Life, Work Engagement, Supporting Staff

บทนำ

ปัจจุบันสภาพแวดล้อมทั้งทางเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี ตลอดจนกระแสของการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์ ทำให้สภาพสังคมเศรษฐกิจของประเทศไทยได้รับผลกระทบองค์กรต้องมีการปรับตัว เรียนรู้ และให้ความสำคัญในการมุ่งพัฒนาการดำเนินงานและวางแผน

บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จขององค์กร (ลิขิตา เฉลิมพลโยธิน และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, 2561) จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (2560-2564) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2563) ระบุว่า การเตรียมความพร้อมด้านกำลังคนและการเสริมสร้างศักยภาพของประชากร ในทุกช่วงวัย มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพทุนมนุษย์ของประเทศ ต้องให้ความสำคัญกับการวางรากฐานการพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์ สุขภาพกายและใจที่ดี ควบคู่กับการพัฒนาคนไทยให้เป็นคนดีมีสุขภาวะที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย มีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมส่วนรวม มีทักษะความรู้และความสามารถปรับตัวเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงรอบตัวที่รวดเร็ว รวมถึงกำหนดมาตรการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน อีกทั้งการจูงใจให้สถานประกอบการจัดให้มีการจ้างงานที่ยืดหยุ่น ส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

สถาบันอุดมศึกษาหรือมหาวิทยาลัยเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ผลิตกำลัง “คน” และ “ความรู้” ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศ โดยดำเนินการภายใต้ภารกิจหลัก 4 ประการ คือการผลิตและพัฒนากำลังคนระดับกลางและระดับสูง การวิจัยเพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ในปัจจุบันการดำเนินงานตามภารกิจของสถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของโลก รวมถึงต้องสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล (ภาวิช ทองโรจน์, 2563)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน เป็นอีกหนึ่งองค์กรที่ต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพการณ์ในปัจจุบัน โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน และการบริหารจัดการองค์กร การสร้างความผูกพันในองค์กร และสร้างความมุ่งมั่น ท่วมเท เสียสละให้กับองค์กร (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน, 2563) สำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน ถือเป็นกำลังสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา ดังนั้น องค์กรจึงต้องให้ความสำคัญส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมาะสมเพื่อผลักดันให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และมีความเต็มใจที่จะทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ การทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ซึ่งจะช่วยทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข (วัชรพงษ์ อนันต์วรปัญญา, 2563)

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นการรับรู้ของพนักงาน ที่เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ และมีความต้องการให้ตนเองทำงานในองค์กรได้อย่างมีความสุข เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ (วิมลสิริ อินทเขตต์, 2563) การสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานจะทำให้บุคลากรมีความผูกพันในงาน มีความกระตือรือร้น เต็มใจอุทิศตนให้กับงาน ตั้งใจทุ่มเทกำลังกายและใจ นอกจากนี้ทำให้องค์กรสามารถหาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรได้ยาวนานที่สุดและปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

ดังนั้น ผู้บริหารขององค์กรต้องให้ความสำคัญ เมื่อทราบถึงความต้องการด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรแล้วนำมาปรับให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะโยงไปสู่ความผูกพันในงาน ซึ่งเป็นมิติทางอารมณ์ทางด้านเชิงบวกที่สัมพันธ์กับการทำงาน หากองค์กรขาดการสร้างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมาะสม อาจจะทำให้พนักงานขาดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้เกิดการท้อแท้ไม่เต็มที่ หรือตัดสินใจที่จะลาออก หากบุคลากรเกิดการรับรู้และความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้บุคคลแสดงออกถึงพฤติกรรมทำให้ความสำคัญกับงาน ทำงานด้วยความกระตือรือร้น และรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน และลดการสูญเสียทรัพยากรบุคคล ซึ่งทำให้เกิดค่าใช้จ่ายในกระบวนการสรรหาคัดเลือกพนักงานเข้ามาทดแทนอีกด้วย

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญของการสร้างความผูกพันในงานให้เกิดขึ้นกับพนักงาน จึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งถือเป็นหนึ่งปัจจัยที่ได้รับการศึกษาว่าเป็นส่วนเชื่อมโยงระหว่างพนักงานกับองค์กร โดยหากองค์กรมีการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และเหมาะสม จะส่งผลต่อความผูกพันที่มีต่องาน ตลอดจนก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เพื่อขับเคลื่อนและพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นที่ยอมรับ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันในงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

สมมติฐานการวิจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน โดยมีประชากรที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป จำนวน 346 คน (กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน, 2564)

2. ขอบเขตด้านตัวแปร ประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์กร ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับบทบาทของชีวิตด้านอื่น ๆ และ ความเกี่ยวข้องทางสังคมของชีวิตการทำงาน

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันในงาน ประกอบด้วยด้านความกระตือรือร้น ด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับงาน และ ด้านความรู้สึกรักเป็นส่วนหนึ่งกับงาน

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1973) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ลักษณะการทำงานที่ชี้ให้เห็นแนวคิดที่ครอบคลุมและตอบสนองต่อความต้องการและความปรารถนาของบุคคล การได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย รวมถึงสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงาน ทั้งนี้ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ประการ คือ

1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับอย่างยุติธรรมกับการ มีชีวิตอยู่ได้ในสังคมทั่วไป ค่าตอบแทนเป็นแรงผลักดันที่สำคัญในการจ้างงาน ซึ่งเป็นการดูแลความเป็นอยู่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ต้องมีการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรม เมื่อเทียบกับงานที่ได้รับมอบหมายหรือเปรียบเทียบกับงานลักษณะเดียวกันในองค์กรอื่น ๆ ด้วย และสัมพันธ์กับสภาพทางเศรษฐกิจ และการดำเนินชีวิตในสังคม

2) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมทั้งทางร่างกายและจิตใจ พนักงานไม่ควรต้องพบกับสถานที่ทำงานที่ก่อให้เกิดอันตราย ไม่มีลักษณะที่เสี่ยงเกินไป หรือเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ควรมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน มีการป้องกันอุบัติเหตุ ลดความเสี่ยงต่อการเจ็บป่วยและบาดเจ็บ และไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพทั้งกายและจิตใจ นอกจากนี้ต้องกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน

3) โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (Development of Human Capacities) หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะความรู้และรวมถึงการ

มอบโอกาสได้ทำงานสำคัญและท้าทายความสามารถ วางแผนการปฏิบัติงานด้วยตนเอง โดยทำงานในรูปแบบใหม่จากการทำงานเดิม และให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาอบรม ซึ่งการพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล

4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ ได้นำความรู้ที่มีไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนางาน มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ ที่สูงขึ้น ได้รับความก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพของตน ซึ่งเป็นที่ยอมรับของเพื่อนและสมาชิกในครอบครัวของตนอีกด้วย

5) ความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์กร (Social Integration) หมายถึง การทำงานที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้สร้างมิตรภาพกับบุคคลอื่น ๆ ในองค์กรรวม ถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้า ผู้ประกอบการต้องคำนึงถึงธรรมชาติของความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรและการทำงานร่วมกัน ซึ่งเป็นกรอบในการทำงานที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้พนักงานเห็นว่าตนเอง มีคุณค่าสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้รับการยอมรับ และได้รับความร่วมมือในการทำงานด้วยดี

6) ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง สมาชิกในองค์กรควรมีสิทธิในการปกป้องสิทธิของตนเนื่องจากประชาธิปไตยในองค์กรคือวิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กรที่ต้องเคารพชีวิตส่วนตัวของแต่ละบุคคล มีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทน หรือรางวัลรวมทั้งโอกาสที่แต่ละบุคคลจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย ตลอดจนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือบริหารงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม ภายใต้กติกาหรือวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นที่ยอมรับ

7) ความสมดุลระหว่างงานกับบทบาทของชีวิตด้านอื่น ๆ (The Total Life Space) หมายถึง การเปิดโอกาสให้พนักงานได้บริหารเวลาในการใช้ชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล ใช้ชีวิตส่วนตัวหลังเลิกงานอย่างสมดุล นั่นคือไม่ปล่อยให้พนักงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอและสามารถจัดแบ่งเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม มีความสมดุลกับชีวิตส่วนตัว ครอบครัวและกิจกรรมอื่น ๆ

8) ความเกี่ยวข้องทางสังคมของชีวิตการทำงาน (Social Relevance) หมายถึง การที่บุคลากรมีความรู้สึกภาคภูมิใจว่าองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่นั้น มีกิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าให้กับงาน และอาชีพของพนักงาน

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในงาน

Schaufeli and Bakker (2004) ให้ความหมายว่า ความผูกพันในงาน คือ สภาวะจิตในทางบวกที่สัมพันธ์กับงาน ที่สามารถแสดงออกถึง ความกระตือรือร้น การมีพลังในการทำงาน เต็มใจ ใฝ่หาความพยายามในการทำงานแม้เผชิญกับความไม่ราบรื่น การอุทิศตนให้กับงานเต็มใจ มีแรงบันดาลใจ

ใจรู้สึกทำท่ายในการทำงาน มีความสุขในการทำงาน ได้เสนอองค์ประกอบของความผูกพันในงาน 3 ด้าน ได้แก่

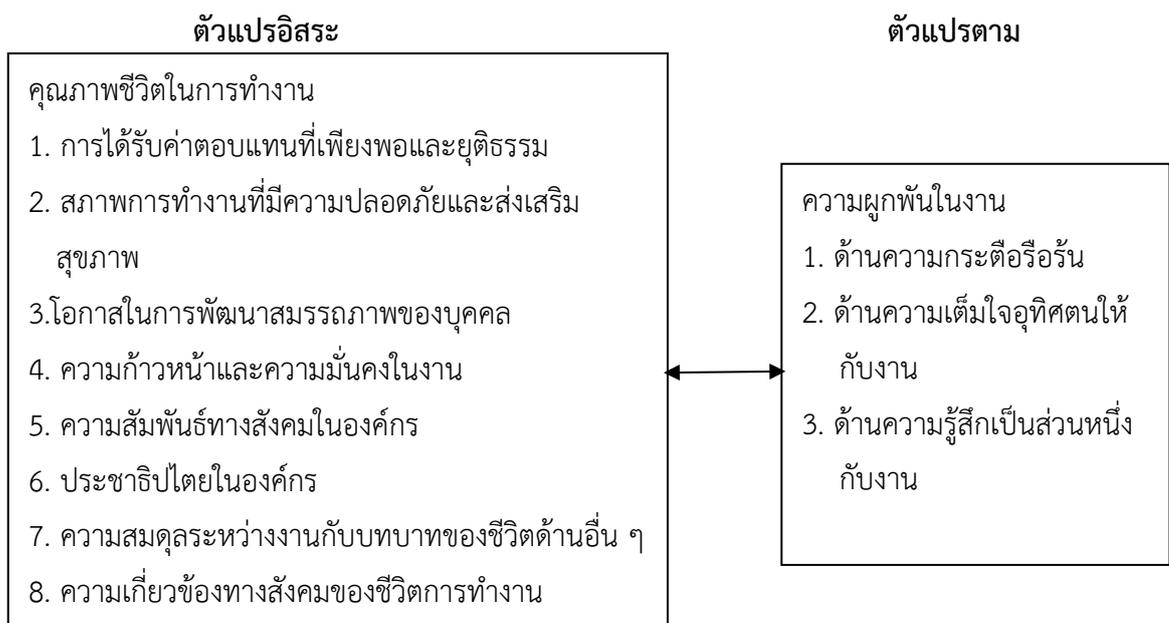
1) ความกระตือรือร้น (vigor) หมายถึง การที่บุคคลมีพลังงานสูง จิตใจมีความยืดหยุ่นในการทำงานเป็นอย่างมาก เต็มใจที่จะใช้ความพยายามทั้งหมดที่มีในการทำงาน เมื่อตื่นนอนตอนเช้ารู้สึกว่ายากไปทำงาน รู้สึกมีพลังขึ้นมา มีความกระฉับกระเฉง สามารถทำงานได้เป็นเวลานาน และมีความอดทนไม่ย่อท้อ มีความเพียรพยายาม เมื่อเผชิญกับปัญหาอุปสรรคและความยากลำบากในการทำงาน

2) ความเต็มใจอุทิศตนให้กับงาน (Dedication) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่างานที่ตนเองทำเป็นงานที่มีความสำคัญและท้าทาย มีวัตถุประสงค์ในการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความภาคภูมิใจและรู้สึกว่างานเป็นแรงบันดาลใจของตน

3) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน (Absorption) หมายถึง การที่บุคคลมีสมาธิในการทำงานสูง ใจจดจ่ออยู่กับการทำงาน มีความสุขในการทำงาน เมื่อทำงานจะลืมทุกอย่างที่อยู่รอบตัว หมกหมุ่นแต่งานที่ตนเองทำ รู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว และรู้สึกว่างานนี้เป็นสิ่งสำคัญของชีวิต จนไม่สามารถที่จะแยกออกจากกันได้

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน” ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง สามารถนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1) ประชากร ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป จำนวน 346 คน (กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน, 2564)

2) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คิดคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากสูตรของ Krejcie and Morgan (1970) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 183 คน เพื่อป้องกันข้อผิดพลาดจากการตอบแบบสอบถามไม่ครบถ้วน ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมอีกร้อยละ 20 รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 220 คน และทำการสุ่มตัวอย่างการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยสุ่มแบบสัดส่วน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นการเก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามและแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับตำแหน่ง เป็นแบบรายการเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์กร ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับบทบาทของชีวิตด้านอื่น ๆ และ ความเกี่ยวข้องทางสังคมของชีวิตการทำงาน โดยใช้แบบสอบถามเป็นแบบมาตรา Likert Scale โดยข้อความแบบมาตรวัด 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด สำหรับเกณฑ์มาตรฐานพิจารณาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่คำนวณ อาศัยมาตรวัดแบบ Likert Scale (บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร, 2553)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในงาน จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความกระตือรือร้น ด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับงาน และ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน โดยใช้แบบสอบถามเป็นแบบมาตรวัด Likert Scale โดยข้อความแบบมาตรวัด 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด สำหรับเกณฑ์มาตรฐานพิจารณาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่คำนวณ อาศัยมาตรวัดแบบ Likert Scale (บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร, 2553)

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิด ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) นำเสนอแบบสอบถาม ซึ่งสร้างจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของเนื้อหา ความสอดคล้องของข้อคำถาม ความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม เพื่อนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแบบสอบถาม

2) การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการทดลองใช้ (Try Out) แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย ซึ่งมีคุณสมบัติคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการวิจัย โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นระหว่าง 0.877 – 0.976 ซึ่งมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.7 ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553)

3) การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน มีรายละเอียดดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = .656) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเกี่ยวข้องทางสังคมของชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = .568) รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = .615) และด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = .632) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของความผูกพันในงาน

การศึกษาระดับความคิดเห็นของความผูกพันในงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในงานโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = .564) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = .570) รองลงมาคือ ด้านความกระตือรือร้นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = .544) และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = .578) ตามลำดับ

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน (X) กับความผูกพันในงาน (Y) ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานโดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน หรือค่า r ดังนี้

- r เป็น (-) หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางลบหรือทางตรงกันข้าม
 - r เป็น (+) หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางบวกหรือทางเดียวกัน
 - r เป็น 0 หมายความว่า ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน
 - r เป็น ± 1.00 หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์
 - r เป็น ± 0.71 ถึง ± 0.99 หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในระดับสูง
 - r เป็น $+0.31$ ถึง $+0.70$ หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
 - r เป็น $+0.01$ ถึง $+0.30$ หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
- ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X	VIFs
X ₁	1									1.580
X ₂	.516**	1								1.933
X ₃	.499**	.610**	1							2.590
X ₄	.468**	.484**	.592**	1						1.793
X ₅	.410**	.493**	.581**	.536**	1					2.051
X ₆	.487**	.537**	.679**	.508**	.638**	1				2.414
X ₇	.349**	.461**	.464**	.350**	.494**	.501**	1			1.792
X ₈	.381**	.542**	.606**	.480**	.555**	.585**	.626**	1		2.267
Y	.382**	.518**	.606**	.517**	.512**	.501**	.538**	.570**	.680**	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 1 ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.349 – 0.679 และตรวจสอบความสัมพันธ์พหุร่วมเชิงเส้น (MultiCollinearity) โดยใช้ค่า VIF พบว่ามีค่าระหว่าง 1.580 - 2.590 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงให้

เห็นว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเองหรือไม่มีปัญหาความสัมพันธ์พหุร่วมเชิงเส้น (บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร, 2553)

เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์รายด้าน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลางกับความผูกพันในงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.382 – 0.606 โดยองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (X_3) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันในงานมากที่สุด ($r = 0.606$) รองลงมาคือ ด้านความเกี่ยวข้องของสังคมของชีวิตการทำงาน (X_8) ($r = 0.570$) ความสมดุลระหว่างงานกับบทบาทของชีวิตด้านอื่น ๆ (X_7) ($r = 0.538$) ตามลำดับ

สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลางกับความผูกพันในงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน โดยสามารถอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการแสดงความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุนในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านความเกี่ยวข้องของสังคมของชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด สามารถอภิปรายได้ว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน เห็นว่าองค์กรให้ความร่วมมือกับองค์กรอื่น เพื่อสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชนและสิ่งแวดล้อม และองค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี

2. ผลการแสดงความคิดเห็นที่มีต่อความความผูกพันในงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับงานอยู่ในระดับมากที่สุด สามารถอภิปรายได้ว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน เห็นว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความหมายและมีคุณค่า รู้สึกภาคภูมิใจและมีความสุข เมื่อได้ทุ่มเทกายใจปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง โดยมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลเสมอ

3. ผลการทดสอบสมมติฐานสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกับความผูกพันในงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถอภิปรายผลได้ว่า หากองค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง และรวมถึงการมีโอกาสดำเนินงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย มีโอกาสได้เรียนรู้งานที่เพิ่มมากขึ้น จากเพื่อนร่วมงานและ

หัวหน้างาน การให้ความสำคัญเกี่ยวกับ การศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของ ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่ได้โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลิขิตา เถลิ้มพลโยธิน และวิโรจน์ เจริญลักษณ์(2561) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของคุณลักษณะงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อการบริการที่เป็นเลิศผ่านความผูกพันในอาชีพของพนักงานโรงแรมในอำเภอหัวหิน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในอาชีพ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพ มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันในอาชีพ

2) ด้านความเกี่ยวข้องทางสังคมของชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกับความผูกพันในงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถอภิปรายผลได้ว่า การที่องค์กรมีกิจกรรมการทำงานขององค์กรที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม มีการร่วมมือกับองค์กรอื่นเพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อสังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งถือเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่คุณคณาจารย์รู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทำให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีในมุมมองของคุณคณาจารย์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเดชา เดชะวัฒนไพศาล (2559) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานต่อพันธะสัญญาทางใจและความตั้งใจลาออก ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับพันธะสัญญาทางใจในงาน 1) ด้านความกระตือรือร้นและด้านความเต็มใจอุทิศตน และ 2) ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน

3) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับบทบาทของชีวิตด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกับความผูกพันในงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อภิปรายผลได้ว่า การที่องค์กรการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวขององค์กรอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้บุคลากรได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป การกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ ทำให้บุคลากรได้บริหารเวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวตามที่ต้องการได้อย่างสมดุล ทำให้งานไม่เป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิตครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศักรระภีร์ วรวิวัฒนะปริญญา (2563) ได้ศึกษาเรื่อง องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวกับความยึดมั่นผูกพันในงานมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน สามารถสรุปข้อเสนอแนะได้ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 จากผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านของความสมดุลระหว่างงานกับบทบาทของชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านความเกี่ยวข้องทางสังคมของชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานมากที่สุด ดังนั้นองค์กรควรส่งเสริมและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถ มอบหมายงานที่สำคัญและท้าทาย เพื่อให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพและประยุกต์ใช้ทักษะที่หลากหลาย และสนับสนุนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพความรู้ความสามารถความเชี่ยวชาญในงาน ได้มีการฝึกอบรมในด้านวิชาชีพและพัฒนาทักษะอื่น ๆ และเพื่อให้บุคลากรลดความเครียดในเวลางาน องค์กรอาจมีลดระยะเวลาการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรได้ในการใช้ชีวิตมีเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม เพราะการทำงานที่เคร่งเครียดส่งผลให้การทำงานขาดประสิทธิภาพและยังเกิดปัญหาสุขภาพได้อีกด้วย

1.2 เพื่อให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีในมุมมองของบุคคลภายนอกและบุคลากร องค์กรควรให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มุ่งเน้นการดำเนินกิจกรรมที่เป็นประโยชน์และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน เช่น ความพึงพอใจในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ เพื่อนำไปเป็นข้อมูลเพื่อกำหนดแผนพัฒนาบุคลากร และนโยบายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่อไป

2.2 ควรขยายขอบเขตประชากรที่ศึกษา ให้ครอบคลุมทั้งองค์กร เช่นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสาขาวิชาการ ลูกจ้างเงินรายได้ เพื่อให้ทราบถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันในงานของบุคลากรในบริบทที่แตกต่างกัน นำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรต่อไป

2.3 การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย การวิจัยครั้งต่อไปอาจใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์รายบุคคล หรือสนทนาแนวกลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

บรรณานุกรม

- กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.(2564). **จำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ประจำเดือนมกราคม 2564**. สืบค้นจาก: <http://www.human.rmuti.ac.th/human>. (2564, มกราคม 30).
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2559). ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานต่อพันธะสัญญาทางใจและความตั้งใจลาออก. *วารสารจุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์*, 38(148). 121-148.
- บุญใจ ศรีสถิตยน์รากูร. (2553). **ระเบียบวิธีวิจัย แนวทางปฏิบัติสู่ความสำเร็จ**. กรุงเทพฯ: ยูแอนด์ไอ อินเทอร์เน็ตมีเดีย.
- ภาวิช ทองโรจน์. (2563). **สถาสถาบันอุดมศึกษากับการพัฒนาอุดมศึกษา**. สืบค้นจาก http://www.mua.go.th/users/bhes/catalog_h/StdEdu/FormCurr/PavitSpeak.pdf. (2563, พฤศจิกายน 7)
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน. (2563). **ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และนโยบาย**. สืบค้นจาก <https://www.rmuti.ac.th/2019/resolution/>.(2563, ธันวาคม 10).
- ลิขिता เฉลิมพลโยธิน และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2561). อิทธิพลของคุณลักษณะงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อการบริการที่เป็นเลิศผ่านความผูกพันในอาชีพของพนักงานโรงแรมในอำเภอหัวหิน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*, 12(29). 241-253.
- วัชรพงษ์ อนันต์วรปัญญา.(2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*, 17(2). 244-253.
- วิมลสิริ อินทเกต. (2563). **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการระดับพนักงานปฏิบัติการกรมขนส่งทางบก (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร**. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- ศักร์ระภีร์ วรวิวัฒนะปริญญา. (2563). องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดระยอง. *วารสารชุมชนวิจัย*, 14(2). 30- 43.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2563, กันยายน 30). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสอง**. สืบค้นจาก https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422.

- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3). 607-610.
- Schaufeli, W.B., and Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement A multi-sample study. **Journal of Organizational Behavior**, 25, 293-315.
- Walton, R. E. (1973). Quality of Working Life: What Is It ?. **Sloan Management Review**,15,1. 11-21.