

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

The Relationships between Quality of Work Life Organizational
Citizenship Behavior and Organizational Commitment of Supporting
Staff in Mahasarakham University

นริศรา แดงเทโพ¹

Narisara Daengtepo¹

Received : December 19, 2023; Revised : June 11, 2024; Accepted : June 12, 2024

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 276 คน โดยใช้เกณฑ์การกำหนดขนาดตัวอย่างตามสูตรทาโร่ ยามาเน่ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล และด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม 2) คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล และด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม และ 3) พฤติกรรมการเป็น

¹. คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม; Mahasarakham Business School,

สมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ และด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ (Keywords) : ความผูกพันต่อองค์กร, คุณภาพชีวิตการทำงาน, พฤติกรรม, ความสัมพันธ์

Abstract

This research aimed to study the relationships between quality of work life organizational citizenship behavior and organizational commitment of supporting staff in Mahasarakham University. It is quantitative research. The sample group of was 276 supporting staff in Mahasarakham University. Using the criteria for determining sample size according to Taro Yamane's formula, classified according to affiliated agencies. and used the stratified sampling method. The research methodology consisted of the method data collected by questionnaire. Statistical techniques were multiple correlation analysis. The results of the research showed that 1) quality of work life in term adequate and fair compensation, health and safety at workplace, opportunity for human capacity development, and opportunity for job security and advancement have positive relationships organizational commitment 2) quality of work life in term adequate and fair compensation, health and safety at workplace, opportunity for human capacity development, and opportunity for job security and advancement have positive relationships organizational citizenship behavior and 3) organizational citizenship behavior in term altruism, courtesy, sportsmanship, conscientiousness, and courtesy and cooperation have positive relationships organizational commitment with a statistical significance of .01 level.

Keywords : Organizational commitment, Quality of work life, Behavior, Relationships

บทนำ (Introduction)

องค์กรแห่งความสุขเป็นแนวคิดที่มุ่งดำเนินงานกับบุคคลซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายหลักที่สำคัญกับองค์กร โดยมีความเชื่อว่าเมื่อสมาชิกขององค์กรมีความสุข ย่อมส่งผลดีต่อผลผลิตขององค์กร และทำให้บุคคลเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น จึงมีการนำแนวคิดนี้มาเป็นแนวทางส่งเสริมและพัฒนานโยบายเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของคนทำงาน โดยเฉพาะกับสมาชิกใหม่ขององค์กรที่อยู่

ในช่วงปรับตัวเข้าสู่สิ่งแวดล้อมของที่ทำงาน เช่นเดียวกับพนักงานที่เรียนจบใหม่ที่กำลังเปลี่ยนบทบาทจากนิสิตหรือนักศึกษาที่ต้องมีความรับผิดชอบมากขึ้น จึงอาจทำให้เกิดความกลัวและวิตกกังวล มีความรู้สึกสับสนในบทบาทและไม่เข้าใจในระบบงาน บางคนต้องทำงานท่ามกลางความขัดแย้งหรือได้รับค่าตอบแทนต่ำ ส่งผลให้เกิดความเหนื่อยหน่าย ท้อแท้ ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน อยากลาออก และคุณภาพของการทำงานลดลง ดังนั้น แนวคิดองค์กรแห่งความสุข จึงถูกนำมาใช้เพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุขสำหรับบุคคลในองค์กรและการพัฒนาองค์กร (ลักขณา ศิริธิกรกุล และคณะ, 2564) เมื่อองค์กรเป็นองค์กรแห่งความสุขย่อมส่งผลทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

คุณภาพชีวิตการทำงานถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน คือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุขโดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร เช่น ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร เนื่องจากการจัดการคุณภาพชีวิตในองค์กรทำให้องค์กรมีนโยบายและการวางแผนด้านคุณภาพชีวิต มีการจัดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านลักษณะงานและสภาพแวดล้อมที่ดี ซึ่งส่งผลโดยตรงและอ้อมต่อการดำเนินงาน ส่งผลให้ผลผลิตขององค์กรเพิ่มขึ้น ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร (สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน, 2562) องค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีประกอบด้วย 4 ด้าน ดังต่อไปนี้ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Health and Safety at Workplace) ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล (Opportunity for Human Capacity Development) และด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (Opportunity for Job Security and Advancement) (Walton, 1973) เมื่อพนักงานได้รับการตอบสนองให้คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีย่อมส่งผลให้พนักงานแสดงพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อไป

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่เกิดจากตัวของบุคคลซึ่งองค์กรไม่ได้กำหนดไว้ให้ปฏิบัติ เป็นพฤติกรรมที่บุคคลเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ โดยไม่ได้มีการจูงใจโดยให้รางวัลแต่อย่างใด โดยพฤติกรรมเหล่านั้นเป็นพฤติกรรมเชิงบวกที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น และทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร (สุกัญญา สายลวด, 2564) ดังนั้น พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีมีความสำคัญและจำเป็นที่บุคลากรในองค์กรต้องมี เพื่อเป็นส่วนช่วยเสริมสร้างสัมพันธภาพดีกับเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากการช่วยเหลือในการทำงาน ทำให้เกิดการเรียนรู้

ครบวงจรอันทำให้บุคลากรสามารถร่วมกันสร้างผลงานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ (อามีนุดดิน จะปะเกีย, 2561) ซึ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีสามารถแสดงออกได้หลายรูปแบบ เช่น พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมความสานึกในหน้าที่ และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Organ, 1991) เมื่อพนักงานในองค์กรต่างช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และแสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรย่อมทำให้เกิดความผูกพันในองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสำคัญทำให้บุคลากรเกิดความรักต่อองค์กร บุคลากรที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงจะปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่พัฒนาองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทุ่มเทแรงกายแรงใจและความสามารถเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร มีการยอมรับเป้าหมายและแนวทางดำเนินงาน มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็นการธำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรต่อไป (กมลพร ดีประทีป และธีระดา ภิญโญ, 2561) นอกจากนี้ความผูกพันของพนักงานยังถือเป็นกุญแจสำคัญอีกหนึ่งปัจจัยที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร สำหรับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอาจหมายถึงการแสดงทางพฤติกรรมหรือทางด้านผลงาน ซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร หากบุคลากรไม่มีความพึงพอใจในการทำงานและขาดความผูกพันต่อองค์กร ก็ส่งผลให้คุณภาพของงานลดลง และการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพอาจเกิดเป็นผลเสียต่อองค์กร ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรมีบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์กรก็ย่อมส่งผลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญในความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว ความผูกพันต่อองค์กรช่วยลดปัญหาพนักงานลาออกได้มาก เพราะการลาออกของพนักงานส่งผลต่อความเสียหายขององค์กรอย่างมาก จำเป็นที่องค์กรต้องสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานโดยเฉพาะพนักงานที่มีความสามารถหรือพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมจนทำงานได้สำเร็จ (ศักดิ์ชัย จันทะแสง, 2564) ซึ่งรูปแบบของความผูกพันต่อองค์กร สามารถจำแนกออกเป็น 3 รูปแบบ ดังนี้ 1) ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective commitment) 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance commitment) และ 3) ความผูกพันด้านมาตรฐานสังคม (Normative commitment) (Allen & Meyer, 1997)

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (Mahasarakham University) เป็นสถาบันการศึกษาของรัฐ ที่เปิดสอนในระดับอุดมศึกษาทุกระดับ โดยมีพันธกิจหลัก 4 ด้าน ประกอบด้วย การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีคุณลักษณะพึงประสงค์และมีความเป็นผู้ประกอบการ การพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศ ให้บริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม เพื่อให้ชุมชนและสังคมสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน และอนุรักษ์ ฟื้นฟู ปกป้อง เผยแพร่ และพัฒนา ศิลปวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีของอีสาน (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2565) ซึ่งการดำเนินงาน

ให้บรรลุพันธกิจของมหาวิทยาลัยต้องอาศัยพนักงานในมหาวิทยาลัยช่วยกันปฏิบัติงานให้สำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารของมหาวิทยาลัยต้องให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนและต้องส่งเสริมพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของพนักงานสายสนับสนุน เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยได้มีนโยบายและการพัฒนามหาวิทยาลัยมหาสารคามในหมวดนโยบาย หมวดภารกิจหลัก และหมวดการบริหารจัดการ โดยเป็นสถาบันที่มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ สร้างความน่าเชื่อถือ และเป็นที่ยอมรับของสังคม มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีสมรรถนะการทำงานที่ดี สร้างความมั่นคงและความสุขในการทำงานและสามารถยกระดับคุณภาพชีวิตบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนภารกิจของมหาวิทยาลัย (กองคลังและพัสดุ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2565)

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 888 คน (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 276 คน โดยใช้เกณฑ์การกำหนดขนาดตัวอย่างตามสูตรของ Yamane (1973) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด คือ หน่วยงานที่จัดการเรียนการสอน และหน่วยงานที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอน

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามด้วยตนเองไปยังสังกัดหน่วยงานของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม เมื่อครบกำหนดตามระยะเวลา ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามที่มีผู้ตอบกลับมาจำนวน 276 ฉบับ หลังจากนั้นผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน เพื่อนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลต่อไป

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กร และขอคำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม

2.2 จัดทำแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดที่กำหนด โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงาน และหน่วยงานที่สังกัด ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยครอบคลุมเนื้อหาคุณภาพชีวิตการทำงาน 4 ด้าน จำนวน 16 ข้อ ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยครอบคลุมเนื้อหาลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยครอบคลุมเนื้อหาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 5 ด้าน จำนวน 20 ข้อ และตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยครอบคลุมเนื้อหา ความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน จำนวน 12 ข้อ โดยพิจารณาถึงรายละเอียดที่ครอบคลุมถึงความมุ่งหมาย และสมมติฐานของการวิจัย

2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ความถูกต้องของการใช้ภาษา และครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัย เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แนะนำ

2.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย แล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัย ซึ่งการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน คุณภาพชีวิตการทำงาน มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และความผูกพันต่อองค์กร มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 ซึ่งสอดคล้องกับ ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และ อัจฉรา ชานีประศาสน์ (2547) ได้นำเสนอว่าข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 เป็นค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาที่ใช้ได้

2.5 ดำเนินการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) คุณภาพชีวิตการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.838 – 0.900 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.840 – 0.944 และความผูกพันต่อองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.900 – 0.908 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Nunnally (1978) ได้นำเสนอว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่มีค่ามากกว่า 0.7 เป็นค่าที่ยอมรับและสามารถนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลได้

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis)

ผลการวิจัย (Research Results)

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม สามารถแสดงผลการวิจัยได้ดังนี้

พนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุมากกว่า 40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้ต่อเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน มากกว่า 30,000 บาทประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี และหน่วยงานที่สังกัด หน่วยงานที่จัดการเรียนการสอน

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม		
	Pearson Correlation (r)	sig	ระดับ ความสัมพันธ์
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.521**	0.000	ระดับปานกลาง
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.882**	0.000	ระดับสูง
ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล	0.738**	0.000	ระดับสูง
ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	0.837**	0.000	ระดับสูง
โดยรวม	0.806**	0.000	ระดับสูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 1 พบว่า การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r=0.806$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและเรียงลำดับความสัมพันธ์จากสูงที่สุดไปต่ำสุด ดังนี้ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r=0.882$) ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r=0.837$) ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r=0.738$) และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r=0.521$) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม		
	Pearson Correlation (r)	sig	ระดับ ความสัมพันธ์
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.753**	0.000	ระดับสูง
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.840**	0.000	ระดับสูง
ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล	0.616**	0.000	ระดับปานกลาง
ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	0.895**	0.000	ระดับสูง
โดยรวม	0.857**	0.000	ระดับสูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 พบว่า การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r=0.857$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและเรียงลำดับความสัมพันธ์จากสูงที่สุดไปต่ำสุด ดังนี้ ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r=0.895$) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r=0.840$) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r=0.753$) และด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r=0.616$) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับความผูกพัน
ต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม		
	Pearson Correlation (r)	sig	ระดับ ความสัมพันธ์
ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	0.892**	0.000	ระดับสูง
ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	0.761**	0.000	ระดับสูง
ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	0.694**	0.000	ระดับปานกลาง
ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	0.863**	0.000	ระดับสูง
ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	0.653**	0.000	ระดับปานกลาง
โดยรวม	0.813**	0.000	ระดับสูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r=0.813$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและเรียงลำดับความสัมพันธ์จากสูงที่สุดไปต่ำสุด ดังนี้ ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r=0.892$) ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r=0.863$) ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r=0.761$) ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r=0.694$) และด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r=0.653$) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล และ 4) ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางถึงสูงกับความผูกพันโดยรวมของพนักงานสายสนับสนุนต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรพงษ์ แสนมาโนช และพนายุทธ เขยบาล (2564), สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ และศรีธัญญา ไส้สวัสดิ์สุทธรัตนกุล (2565), เอกรัฐ อีสโร และคณะ (2565) เนื่องจากมหาวิทยาลัยมหาสารคามมีสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริม

สุขภาพ เช่น มีการจัดสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัย และเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีระบบการรักษาความปลอดภัย เพื่อป้องกันมิให้เกิดอุบัติเหตุ หรืออุบัติเหตุ จึงทำให้พนักงานสายสนับสนุนมีความผูกพันกับมหาวิทยาลัยมหาสารคามสูงที่สุด ($r = 0.882$) รองลงมาที่ทำให้พนักงานสายสนับสนุนมีความผูกพันกับมหาวิทยาลัยมหาสารคามมากขึ้น คือ โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ($r = 0.837$) เนื่องจาก มหาวิทยาลัยมหาสารคามมีการส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับพนักงานสายสนับสนุนได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น ระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ และมหาวิทยาลัยสนับสนุนให้พนักงานทุกคน มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพอย่างเท่าเทียมกัน และคุณภาพชีวิตด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานสายสนับสนุนที่มีต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ($r=0.738$) เนื่องจาก ที่ผ่านมามหาวิทยาลัยให้โอกาสพนักงานมีการพัฒนาความรู้ความสามารถในระดับที่สูงขึ้น เช่น การฝึกอบรมหรือการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีแหล่งเรียนความรู้ และแหล่งสืบค้นข้อมูลข่าวสารที่สามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก จึงทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคามในระดับสูง

2. จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล และ 4) ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางถึงสูงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีโดยรวมของพนักงานสายสนับสนุนต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ปฏิมา ถนิมกาญจน์ และคณะ (2564) คมกริช นันทะโรจงศ์ (2564), วิชชุดา สุขก้อน และระบิล พันภัย (2562) เนื่องจากมหาวิทยาลัยมหาสารคามมีการเปิดโอกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน เช่น การให้พนักงานในมหาวิทยาลัยทุกระดับได้ใช้ความเชี่ยวชาญ สติปัญญา ทักษะ ความสามารถ และแก้ไขปัญหาในการทำงาน เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความสามารถ และมีโอกาสเลื่อนขั้นในระดับที่สูงขึ้น จึงทำให้พนักงานสายสนับสนุนแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีกับมหาวิทยาลัยมหาสารคามสูงที่สุด ($r = 0.895$) รองลงมาที่ทำให้พนักงานสายสนับสนุนแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีกับมหาวิทยาลัยมหาสารคามมากขึ้น คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($r=0.840$) เนื่องจากมหาวิทยาลัยมหาสารคามมีการจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมต่อการทำงาน และไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน รวมถึงมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี และคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ($r=0.753$) เนื่องจาก มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีการจัดสรรสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ มีความ

เหมาะสม และพนักงานได้รับรายได้ในแต่ละเดือนที่มีความเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน จึงทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคามในระดับสูง

3. จากผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในภาพรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน คือ 1) ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ 2) ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น 3) ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น 4) ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ และ 5) ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางถึงสูงกับความผูกพันโดยรวมของพนักงานสายสนับสนุนต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพสุคนธ์ สืบสายอ่อน และ วงศ์ธีรา สุวรรณิน, (2565), อัครินทร์ คุณแสน และ ขวน ภารังกุล (2565) เนื่องจาก พนักงานของมหาวิทยาลัยมหาสารคามได้มีการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีโดยยินดีให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเขาเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานหรือต้องการความช่วยเหลือ และพร้อมยินดีสอนงานให้คำแนะนำหรือสอนงานเพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาในการทำงาน จึงทำให้พนักงานสายสนับสนุนมีความผูกพันกับมหาวิทยาลัยมหาสารคามสูงที่สุด ($r = 0.892$) รองลงมาที่ทำให้พนักงานสายสนับสนุนมีความผูกพันกับมหาวิทยาลัยมหาสารคามมากขึ้น คือ ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ($r = 0.863$) เนื่องจาก พนักงานมีการตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อนหน้าที่อยู่เสมอ โดยปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับและนโยบายอย่างเคร่งครัด และสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานสายสนับสนุนที่มีต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ($r = 0.761$) เนื่องจาก พนักงานได้แสดงถึงความเคารพในการกระทำหรือการตัดสินใจของผู้อื่นในสถานที่ทำงานและพร้อมปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ มีความเห็นอกเห็นใจต่อเพื่อนร่วมงานอย่างไม่เลือกปฏิบัติ จึงทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีและเกิดความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคามในระดับสูง

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวม และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ดังนั้น

1. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ควรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยกำหนดนโยบายในการจ่ายค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ เปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถ และส่งเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคงใน

การทำงาน เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ส่งผลให้พนักงานตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

2. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ควรให้ความสำคัญกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยกำหนดนโยบาย และส่งเสริมให้พนักงานแสดงพฤติกรรมในเชิงบวก เช่น พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ เมื่อพนักงานได้แสดงพฤติกรรมที่ดีแล้วย่อมส่งผลดีต่อองค์กรต่อไป

3. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ควรให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร โดยการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับพนักงาน ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความรู้สึกผูกพันทางจิตใจกับองค์กร มีการจ่ายเงินเดือน สวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่เหมาะสม เพื่อสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร และทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งต่อไปนอกจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยสามารถใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีอื่นเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (Depth-Interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ที่มีรายละเอียดเพิ่มมากขึ้น

2. ควรมีการศึกษาตัวแปรตามหรือปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่น ผลการปฏิบัติงาน เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับผลการปฏิบัติงานจะมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

3. ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ซึ่งในการวิจัยครั้งต่อไปใช้กลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

เอกสารอ้างอิง (References)

กมลพร ดีประทีป และธีระดา ภิฏโญ. (2561, พฤษภาคม-สิงหาคม). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1.” *วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม*. 17(2) : 179-187.

กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2566). “ค้นหาบุคลากร.” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : www.pd.msu.ac.th/pd4/hr-สถิติบุคลากร สืบค้น 20 กุมภาพันธ์ 2566.

- กองคลังและพัสดุ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2565). “นโยบายการบริหาร.” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : http://fin.msu.ac.th/th/?page=news_form.php&news_type สืบค้น 20 มกราคม 2565.
- คมกริช นันทะโรจพงศ์. (2564, เมษายน-มิถุนายน). “คุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในอุตสาหกรรมโลหะและวัสดุ : การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล.” **วารสารการบัญชีและการจัดการ**. 13(2) : 109-129.
- ทิพสุคนธ์ สืบสายอ่อน และวงศ์ธีรา สุวรรณิน. (2565, มกราคม-มิถุนายน). “บุพปัจจัยต่อการรับรู้การสนับสนุนขององค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มีผลต่อการคงอยู่ของผู้แทนยากลุ่มอุตสาหกรรมยาในประเทศไทย.” **วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม**. 9(1) : 365-379.
- ปฎิมา ถนิมกาญจน์, เสาวลักษณ์ จิตต์น้อม และเพ็ญพร ปุกหุด. (2564, กันยายน-ธันวาคม). “รูปแบบเชิงสาเหตุของคุณภาพชีวิตในการทำงานพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในภาคอุตสาหกรรมบริการ.” **วารสารปาริชาติ**. 34(3) : 72-86.
- มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2565). “ข้อมูลทั่วไปของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม.” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.web.msu.ac.th/msucont.php?mn=mhistory> สืบค้น 20 มกราคม 2565.
- ลักขณา ศิริถิรกุล, บุญพิชชา จิตต์ภักดี และจารุวรรณ สอนองญาติ. (2564, มกราคม-มิถุนายน). “องค์กรแห่งความสุข : คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลจบใหม่.” **วารสารสุขภาพและการศึกษาพยาบาล**. 27(1) : 182-192.
- ลัดดาวลย์ เพชรโรจน์ และอัจฉรา ชำนิประศาสน์. (2547). **ระเบียบวิธีวิจัย**. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีการพิมพ์.
- วัชรพงษ์ แสนมานิช และพนายุทธ เขยบาล. (2564, พฤษภาคม-สิงหาคม). “คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร.” **วารสาร มจร อุบลรัตนรศน์**. 6(2) : 663-678.
- วิชชุดา สุขก้อน และระบิล พันภัย. (2562, มกราคม-เมษายน). “ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรฝ่ายขายบริษัทประกันชีวิตในเขตจังหวัดนครราชสีมา.” **วารสารชุมชนวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา**. 13(1) : 191-200.
- ศักดิ์ชัย จันทะแสง. (2564, มกราคม-มิถุนายน). “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.” **วารสารสังคมศาสตร์วิจัย**. 12(1) : 95-109.

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน. (2562). “คุณภาพชีวิตในการทำงาน.” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life> สืบค้น 15 กุมภาพันธ์ 2566.

สุกัญญา สายลวด. (2564). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ และศรีญา ไส้วสดีสุทธรัตนกุล. (2565, มกราคม-มิถุนายน). “ปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร.” **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา**. 15(1) : 1-17.

เอกรัฐ อีสโร, ภูมิ ชันชะหัด และณิศร ยืนยง. (2565, พฤษภาคม-สิงหาคม). “คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.” **วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**. 16(2) : 253-268.

อักรินทร์ คุณแสน และชวน ภารังกุล. (2565, มกราคม-มิถุนายน). “ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1.” **วารสารวิชาการสิรินธรปริทรรศน์**. 23(1) : 213-225.

อามีนุดดิน จะปะเกีย. (2561). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรในศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.)**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1997). **Commitment in the workplace theory: Research and application**. California : SAGE Publications.

Nunnally, J. C. (1978). **Psychometric theory**. New York : McGraw-Hill.

Organ, D. W. (1991). **The applied psychology of work behavior: A book of reading**. Illinois : Richard D. Irwin.

Walton, R. E. (1973). “Quality of Working Life : What Is It?.” **Sloan Management Review**. 15(1) : 11-21.

Yamane, T. (1973). **Statistics: an introductory analysis**. New York : Harper & Row.