



ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Relationship between Quality of Work Life and Organization Commitment of Supporting Staff in Mahasarakham University

ณัฐธกานต์ จันดาโชติ

Nattakan Jandachote

คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Mahasarakham Business School, Mahasarakham University

E-mail: nattakan.j@mbs.msu.ac.th

Received: 31 มกราคม 2567

Revised: 22 ตุลาคม 2567

Accepted: 13 ธันวาคม 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการทำงาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านส่วนตัว และด้านสังคม กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม และ 2) เพื่อศึกษาผลกระทบระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 248 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณและการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านเศรษฐกิจ ด้านส่วนตัว และด้านสังคม มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทำงานไม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยเฉพาะในมิติด้านเศรษฐกิจ ส่วนตัว และสังคม จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, บุคลากรสายสนับสนุน, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Abstract

This study aims to 1) investigate the relationship between the quality of work life (considering work, economic, personal, and social dimensions) and organizational commitment among supporting staff at Mahasarakham University, and 2) examine the impact of quality of work life on their organizational



commitment. A sample of 248 supporting staff was surveyed using a questionnaire, and multiple correlation and regression analyses were conducted to test the hypotheses. The results revealed that the economic, personal, and social dimensions of quality of work life had significant positive relationships with, and a measurable impact on, overall organizational commitment at the 0.05 level. However, the work dimension was neither related to nor impactful on organizational commitment. These findings suggest that improving the quality of work life, particularly in the economic, personal, and social dimensions, can enhance employees' commitment to the organization, ultimately contributing to higher organizational performance and success.

Keywords: Quality of Work Life, Organization Commitment, Supporting Staff, Mahasarakham University

บทนำ

ทรัพยากรบุคคลถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและความสำคัญยิ่งต่อองค์กร เป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (วรัญญา กันปี และ ชิดมโสณวิสิฐสุนธิกิจจา, 2566; Sima, Gheorghe, Subić, & Nancu, 2020) บุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีจะสามารถสร้างผลงานที่มีคุณภาพและภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กร การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถใช้ศักยภาพได้อย่างเต็มที่จึงเป็นสิ่งสำคัญ (พระมหาอุทพิชาญ โยธสาสโน, พระครูเกษมอาจารย์สุนทร, พระครูสุธรรมกิจโกศล และ พรพิมลโพธิ์ชัยหล้า, 2566) การพัฒนาบุคลากรมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงและเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงผ่านการปรับปรุงความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้แม้ในสภาวะที่มีความซับซ้อนและการแข่งขันสูง (ชาติรี สุขสบาย, 2566) นอกเหนือจากการพัฒนาความสามารถแล้ว การให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ก็มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรทุ่มเทความสามารถในการทำงาน งานวิจัยหลายชิ้นแสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความ สุข ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงสุขภาพจิตที่ดีของพนักงาน อีกทั้งยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก และอุบัติเหตุ ส่งผลให้เกิดผลิตภาพและคุณภาพบริการที่ดีขึ้น นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จขององค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันจะทุ่มเทและอุทิศตนเพื่องาน มีความรับผิดชอบ และพยายามพัฒนางานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ในทางตรงกันข้าม บุคลากรที่ขาดความผูกพันจะทำงานเพียงเพื่อแลกค่าตอบแทน ไม่ใส่ใจคุณภาพหรือผลการปฏิบัติงาน ขาดความกระตือรือร้น ส่งผลเสียต่อประสิทธิภาพขององค์กร ดังนั้นการสร้าง ความผูกพันจึงมีความจำเป็นเพื่อจูงใจให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) และ 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) บุคลากรจะเกิดความผูกพันต่อองค์กรเมื่อมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและพร้อมอุทิศตนเพื่อบรรลุเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2511 ในชื่อวิทยาลัยวิชาการศึกษา และได้รับการยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยในปี พ.ศ. 2537 ปัจจุบันมีพันธกิจหลัก 4 ด้าน ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการ



วิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2566) การที่มหาวิทยาลัยจะปฏิบัติภารกิจหลักและสร้างผลงานที่มีคุณภาพได้นั้น จำเป็นต้องมีการบริหารจัดการที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารจัดการบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ เพราะบุคลากรคือกลไกสำคัญที่จะนำพามหาวิทยาลัยไปสู่ความสำเร็จ บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นกลุ่มบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย ไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหารจัดการ การสนับสนุนการเรียนการสอน หรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิผลขององค์กร (พนมพร วงษ์เหมือน, 2564; พัชรินทร์ เกียรติภูมิพัฒน์ และ ชวน ภารังกุล, 2566) ปัจจัยต่างๆ เช่น ความหลากหลายของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจ โอกาสการเรียนรู้ ความพร้อมของอุปกรณ์ในการทำงาน และการมีความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน ล้วนส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรทั้งสิ้น (จักรกฤษณ์ หาญชัย, 2565; ทิพย์วิมล ญวงษ์ศรี, 2566)

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และผลกระทบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยที่ได้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการสร้างแรงจูงใจ ความจงรักภักดี และการพัฒนางานอย่างต่อเนื่องของบุคลากรในมหาวิทยาลัย อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

งานวิจัยของมฤตย อินทร์ทองสุข และ ณกมล จันทร์สม (2564) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยพนักงานที่มีความผูกพันสูงจะมีแนวโน้มลาออกน้อยลง ในขณะที่กัณฐมนี กี่สุน (2566) พบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น ความมั่นคงในงาน โอกาสก้าวหน้า การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน สวัสดิการพอเพียง และความปลอดภัย หากคนทำงานได้รับสิ่งเหล่านี้อย่างต่อเนื่อง จะทำให้มีความสุขในการทำงานและผูกพันกับองค์กร โดยคุณภาพชีวิตการทำงานครอบคลุมทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสุขและความพึงพอใจ รวมถึงความต้องการของพนักงานที่อยากให้องค์กรตอบสนอง เช่น ความมั่นคงในงาน โอกาสก้าวหน้า การมีส่วนร่วม และการเคารพความเป็นบุคคล (ธนภัทร เทพสถิตย์ และ วรกาญจน์ สุขสดเขียว, 2566; นราทิพย์ ฝนประดับ, 2562; ภทริกานต์ บุญฤทธิ และ จรัส อติวิทยากรณ์, 2566)

ในปัจจุบัน คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลสำคัญต่อการดำเนินชีวิตและการบริหารจัดการองค์กร เนื่องจากมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ช่วยให้มีรายได้ ตอบสนองความต้องการ



และสร้างคุณค่าทางสังคม ดังนั้นองค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 4) โอกาสการพัฒนาความสามารถ 5) บุรณการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน 6) ประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว และ 8) งานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (ณัฐธิดา วิทยารัฐ, 2566) เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์งานวิจัย ผู้วิจัยจึงประยุกต์ใช้กรอบคุณภาพชีวิตการทำงานของ สำนักงานข้าราชการพลเรือน ซึ่งจำแนกเป็น 4 มิติ ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านส่วนตัว และด้านสังคม (นราทิพย์ ผินประดับ, 2562) แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นประเด็นสำคัญในศาสตร์การบริหารทรัพยากรมนุษย์และการวิจัยองค์กรในยุค ปัจจุบัน ความผูกพันสะท้อนทั้งความรู้สึก ความมุ่งมั่น และความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร งานวิจัยหลาย ชิ้นแสดงให้เห็นว่าความผูกพันส่งผลดีต่อผลิตภาพ ความพึงพอใจในงาน และการคงอยู่ของพนักงาน ความผูกพัน องค์กรจึงไม่เพียงแต่ส่งผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน แต่ยังมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนความยั่งยืนของ องค์กรในระยะยาวด้วย (เดิมศักดิ์ สุวรรณศักดิ์, ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี, โยธิน เปรมปราณีรัชต์, และ เขมมาวีร์ รักษาชีพ, 2563; ปฤษณา ทิพย์สุวรรณ, ทองฟู ศิริวงศ์, และ สมพล ท่งหว่า, 2566; ศุภณัฐ สุขกมล, ภามร ชันชะหัตต์, และธนิศร ยืนยง, 2566)

ความผูกพันต่อองค์กรสามารถอธิบายได้ด้วยความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การยอมรับเป้าหมาย และนโยบาย ความทุ่มเท ความภาคภูมิใจ ความห่วงใย และความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งความผูกพันนี้จะช่วยให้องค์กรมีบุคลากรที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยความผูกพันได้รับอิทธิพลจากปัจจัย หลายด้าน เช่น คุณลักษณะบุคคล ลักษณะงาน ความสัมพันธ์ในทีม ลักษณะองค์กร และทัศนคติต่างๆ ซึ่งจะส่งผลต่อ พฤติกรรมการทำงาน ความพึงพอใจ ประสิทธิภาพ และการคงอยู่ของบุคลากร (พิชชาพร สันติตรานนท์, ปราโมช ธรรมกรณ์ และ สักรินทร์ อยู่ผ่อง, 2566)

Allen and Meyer (1990 อ้างถึงใน จตุพร ศุภาส และ ชินวัตร เชื้อสระคู, 2566) ได้เสนอแบบจำลอง ความผูกพันองค์กร 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึงความรู้สึกผูกพันและ การมีส่วนร่วมกับองค์กร 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) หมายถึงความผูกพันเนื่องจาก การได้รับผลตอบแทน และ 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึงความผูกพันอันเกิด จากหน้าที่ ความรับผิดชอบ และความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณต่อองค์กร

งานวิจัยนี้จึงนำแนวคิดความผูกพันองค์กรทั้ง 3 ด้านดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ และผลกระทบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อความผูกพันในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จากการทบทวนวรรณกรรม ที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานการวิจัยดังนี้

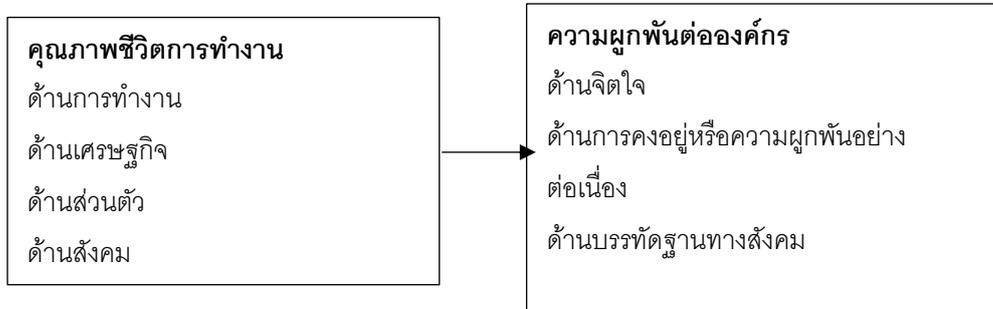
H1: คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการทำงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

H2: คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

H3: คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านส่วนตัว มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

H4: คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคม มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

กรอบแนวคิดการวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เพื่อให้มั่นใจว่ากลุ่มตัวอย่างที่ได้มีความเป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมดในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ซึ่งประกอบด้วยบุคลากรสายสนับสนุนจำนวนทั้งสิ้น 700 คน (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2567) การแบ่งชั้นภูมิของประชากรดำเนินการโดยการจำแนกตามหน่วยงานที่บุคลากรสังกัด ทั้งนี้เพื่อให้แน่ใจว่ากลุ่มตัวอย่างจากแต่ละหน่วยงานมีสัดส่วนที่สอดคล้องกับสัดส่วนของประชากรในหน่วยงาน หลังจากการจัดกลุ่มประชากรตามหน่วยงานแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มโดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) จำนวนบุคลากรที่ถูกสุ่มได้จากแต่ละกลุ่มนั้นรวมกันเป็นจำนวนทั้งหมด 248 คน ซึ่งกำหนดตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970) เพื่อให้มีความเชื่อมั่นว่า ขนาดกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวมีความเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัย การเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิในงานวิจัยนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่สะท้อนถึงความหลากหลายของประชากรในแต่ละหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย ซึ่งจะช่วยเพิ่มความถูกต้องและความเชื่อมั่นในผลการวิเคราะห์และการสรุปผลวิจัยที่ได้

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้สร้างตามวัตถุประสงค์ และกรอบคิดที่กำหนดขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงาน และหน่วยงานที่สังกัด



ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 16 ข้อ ประกอบด้วย ด้านการทำงาน จำนวน 4 ข้อ ด้านเศรษฐกิจ จำนวน 4 ข้อ ด้านส่วนตัว จำนวน 4 ข้อ ด้านสังคม จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 12 ข้อ ประกอบด้วย ด้านจิตใจ จำนวน 4 ข้อ ด้านการคงอยู่หรือความผูกพันอย่างต่อเนื่อง จำนวน 4 ข้อ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม จำนวน 4 ข้อ

3. การทดสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น

3.1 การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discriminant Power) โดยใช้เทคนิค Item-total Correlation พบว่าข้อคำถามด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.621-0.773 และด้านความผูกพันองค์กร มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.563-0.885 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 0.40 ที่ Nunnally (1978 อ้างถึงใน วรเทพ ตีรวิจิตร และ สุรนันทน์ โฆษิตคณิน, 2566) กำหนดไว้ แสดงว่าข้อคำถามมีคุณภาพในการจำแนกระดับคุณภาพชีวิตและความผูกพันองค์กรของผู้ตอบได้

3.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) พบว่าแบบสอบถามด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.861-0.898 และด้านความผูกพันองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.877-0.955 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 0.70 ที่ Nunnally (1978 อ้างถึงใน อนันต์ เขียวชาฎกจิการ, 2566) เสนอไว้ แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือในการนำไปใช้วัดคุณภาพชีวิตและความผูกพันองค์กรได้

4. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้สถิติ ได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันองค์กร และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบผลกระทบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อความผูกพันองค์กร

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านกับความผูกพันองค์กร โดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม แสดงดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากร
สายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตัวแปร	COR	WOR	ECO	PRI	SOC	VIFs
\bar{X}	3.72	4.08	3.84	3.91	3.81	
S.D	0.56	0.52	0.56	0.55	0.53	
COR	–	0.533*	0.611*	0.661*	0.717*	
WOR		–	0.683*	0.582*	0.583*	2.115
ECO			–	0.632*	0.575*	2.245
PRI				–	0.706*	2.383
SOC					–	2.210

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 1 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันขององค์กรโดยรวม (COR) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.533-0.717 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน แต่เมื่อตรวจสอบปัญหา Multicollinearity โดยพิจารณาค่า VIFs (Variance Inflation Factors) พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 2.115-2.383 ซึ่งไม่เกินเกณฑ์ 10 ที่กำหนด (Hair, Black, Babin และ Anderson, 2010) แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีปัญหา Multicollinearity จึงสามารถนำไปวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณได้

ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณเพื่อทดสอบผลกระทบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อความผูกพันขององค์กรโดยรวม แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากร
สายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม (COR)		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.253	0.204	1.241	0.216
ด้านการทำงาน (WOR)	0.002	0.065	0.034	0.973
ด้านเศรษฐกิจ (ECO)	0.224	0.062	3.598*	< 0.0001
ด้านส่วนตัว (PRI)	0.209	0.066	3.190*	0.002
ด้านสังคม (SOC)	0.466	0.066	7.085*	< 0.0001
F = 84.401 p < 0.0001 Adj R ² = 0.769				



* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านเศรษฐกิจ ด้านส่วนตัว และด้านสังคม มีผลกระทบเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรโดยรวม (COR) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่คุณภาพชีวิตด้านการทำงาน ไม่มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อนำตัวแปรคุณภาพชีวิตที่มีนัยสำคัญทั้ง 3 ด้านไปสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันองค์กรโดยรวม (COR) จะได้ ดังนี้

$$COR = 0.224(ECO) + 0.209(PRI) + 0.466(SOC)$$

อภิปรายผล

การวิจัยนี้ได้ศึกษาความสัมพันธ์และผลกระทบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยแบ่งคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านส่วนตัว และด้านสังคม ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านเศรษฐกิจ ด้านส่วนตัว และด้านสังคม มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความผูกพันองค์กรโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ณรงค์ ศรีเกียรติ และ ประสพชัย พสุนนท์ (2558) ที่พบว่า ปัจจัยผลตอบแทนที่เหมาะสม การพัฒนาศักยภาพ และสัมพันธภาพในการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนเกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น

ในทำนองเดียวกัน จารุณี มุมบ้านเช่า (2563) ก็พบว่า การจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน ความมั่นคงในการทำงาน และโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ช่วยเพิ่มระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร เช่นเดียวกับการศึกษาของ อัจฉรา ถวิลไพร และ ทิพย์วรรณ งามศักดิ์ (2565) ที่แสดงให้เห็นว่า เมื่อพนักงานรับรู้ว่าตนได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรม มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความพึงพอใจในงาน จะส่งผลให้เกิดความภักดีและความผูกพันต่อองค์กรตามมา ผลการศึกษาเหล่านี้สอดคล้องกับแนวคิดพื้นฐานของความผูกพันองค์กร ที่ระบุว่า บุคลากรจะเกิดความผูกพันเมื่อรับรู้ว่าองค์กรสนใจดูแลความเป็นอยู่ที่ดี ให้คุณค่า และตอบสนองความต้องการของพวกเขา (Steers, 1977 อ้างถึงใน กรวิชัย สัตยชาติ, (2563))

อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทำงานไม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อความผูกพันองค์กร แตกต่างจากการศึกษาของ ประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ (2566) ที่พบว่า ลักษณะงานที่ทำหยาบและความหมาย การได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในงาน และความเหมาะสมของปริมาณงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์กรของพนักงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบริบทของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาแตกต่างกัน โดยในการศึกษานี้กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย ซึ่งอาจมีความคาดหวังต่อลักษณะงานค่อนข้างสูง หากงานมีความซ้ำซากจำเจหรือมีปริมาณที่มากเกินไปจนทำให้เกิดความเครียด อาจส่งผลเชิงลบต่อความผูกพันได้ องค์กรจึงควรออกแบบงานให้มีความท้าทาย น่าสนใจ และเหมาะสมกับศักยภาพของบุคลากรแต่ละกลุ่มด้วย

ข้อค้นพบที่น่าสนใจอีกประการหนึ่งจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคม ซึ่งหมายถึง การได้รับการยอมรับ การมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และการได้ทำประโยชน์เพื่อสังคม กลับมีอิทธิพลต่อความผูกพันมากที่สุดเมื่อเทียบกับมิติอื่น ($\beta=0.466$) ผลการศึกษานี้ให้ข้อค้นพบเชิงลึกกว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคม



การมีส่วนร่วมและมีความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน มีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างความผูกพันให้กับบุคลากร สอดคล้องกับการศึกษาของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ที่พบว่า การส่งเสริมการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และความไว้วางใจกันในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีและการมีส่วนร่วมของพนักงาน ซึ่งจะช่วยให้เกิดความผูกพันในระยะยาว

โดยสรุป ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในการส่งเสริมให้เกิดความผูกพันขององค์กรของบุคลากร โดยมีมิติของคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจ ส่วนตัว และโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านสังคม มีผลต่อความผูกพันอย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่ลักษณะงานก็ควรได้รับการออกแบบให้มีความเหมาะสมกับลักษณะและความต้องการของบุคลากรในแต่ละกลุ่มด้วย ผลการศึกษานี้ได้ให้ข้อเสนอแนะเชิงประยุกต์ที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนานโยบายทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีและความผูกพันขององค์กรให้เกิดขึ้น อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานและความมั่นคงยั่งยืนขององค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุน โดยเฉพาะในด้านที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านส่วนตัว และด้านสังคม ผ่านการกำหนดนโยบายและมาตรการที่ชัดเจน เช่น การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม การสร้างความมั่นคงในงานและเส้นทางความก้าวหน้า การส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะ การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ มีแรงจูงใจ และมีความผูกพันกับมหาวิทยาลัยมากขึ้น

2) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น กองการเจ้าหน้าที่ ควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนและพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล เพื่อสร้างและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่และทุ่มเทให้กับมหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร นอกเหนือจากคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น รูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร ลักษณะงาน ความสมดุลชีวิตกับการทำงาน เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่กว้างขวางและลึกซึ้งมากขึ้น

2) ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับประสบการณ์ ทัศนคติ และข้อเสนอแนะของบุคลากรเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันขององค์กร ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานได้อย่างเหมาะสมมากขึ้น

3) ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ เช่น บุคลากรสายวิชาการ หรือบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาอื่นๆ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่หลากหลายและสามารถเปรียบเทียบความเหมือนหรือแตกต่างระหว่างกลุ่มได้



รายการอ้างอิง

- กรวิชญ์ สัตถิตติ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาหน่วยงาน Business Stakeholder Engagement ของบริษัทแห่งหนึ่ง. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยมหิดล, บัณฑิตวิทยาลัย.
- กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2567). *ค้นหาบุคลากร*. สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2567. จาก <https://pd.msu.ac.th/pd7/>
- กัณฐมณี กี่สุน. (2566). คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดภูเก็ต. *วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอินทร์*, 4(3), 77-89.
- จตุพร สุภาส และ ชินวัตร เชื้อสระคู. (2566). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบุคลากรสังกัดเทศบาลในพื้นที่อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร. *วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์*, 6(1), 185-207.
- จักรกฤษณ์ หาญชัย. (2565). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อการบริหารสถานศึกษา. *วารสารบริหารการศึกษาบัณฑิต*, 22(1), 57-72.
- จารุณี มุมบ้านเช่า. (2563). มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในบริบทของเสรีนิยมใหม่. *วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย*, 12(2), 55-78.
- ชาติรี สุขสบาย. (2566). กรอบแนวทางการศึกษาการพัฒนาคนสู่ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์*, 6(6), 327-341.
- ณรงค์ ศรีเกรียงทอง และ ประสพชัย พสุนนท์. (2558). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการสร้างประสิทธิผลในงาน ชายของพนักงานที่ปรึกษางานขาย (PC) และพนักงานที่ปรึกษาความงาม (BA) ของบริษัทโมเดิร์น คาสอินเตอร์ เนชั่นเนลคอสเมติกส์ จำกัด. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal Silpakorn University*, 8(2), 1654-1671.
- ณัฐธิดา วิฑยารัฐ. (2566). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ จังหวัดระนอง. *วารสารสหวิทยาการและนวัตกรรม การจัดการ*, 1(1), 1-11.
- เต็มศักดิ์ สุวรรณศักดิ์, ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี, โยธิน เปรมปราณีรัชต์, และ เขมมาวี รัชชชุชีพ. (2563). การมีส่วนร่วมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันวิจัย แสงซินโครตรอน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน. *วารสารการเมือง การบริหารและกฎหมาย*, 12(3), 355-368.
- ทิพย์วิมล ณุวงศ์ศรี. (2566). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารสถานศึกษา. *วารสารบริหารการศึกษาบัณฑิต*, 23(1), 35-42.
- ธนภัทร เทพสถิตย์, และ วรกาญจน์ สุขสดเขียว. (2566). ทักษะการบริหารของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี. *วารสารนวัตกรรมจัดการ การศึกษาและการวิจัย*, 5(2), 241-256.
- นราทิพย์ ผินประดับ. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร. *วารสาร มจร มนุษย์ศาสตร์ ปริทรรศน์*, 5(1), 171-180.



- ประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ. (2566). ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, 5(4), 75-84.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริม.
- ปฤษฎณา ทิพย์สุวรรณ, ทองฟู ศิริวงศ์, และ สมพล พุ่มหว่า. (2566). สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. *Journal of Modern Learning Development*, 8(12), 382-398.
- พนมพร วงษ์เหมือน. (2564). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, คณะบริหารธุรกิจ.
- พระมหาพุทธพิชาญ โยธสาสน์, พระครูเกษมอาจารย์สุนทร, พระครูสุธรรมกิจโกศล และ พรพิมล โพธิ์ชัยหล้า. (2566). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยสู่ความสำเร็จและภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร. *วารสารวามัญของแหกรพุทธศาสตร์ปริทรรศน์*, 10(1), 169-192.
- พัทธนันท์ เกียรติภูมิพัฒน์ และ ชวน ภาวังกุล. (2566). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1. *วารสารวิชาการสิรินธรปริทรรศน์*, 24(1), 331-342.
- พิชชาพร สันติตรานนท์, ปราโมช ธรรมกรณ์ และ สักกรินทร์ อยู่ผ่อง. (2566). ปัจจัยด้านการจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์: กรณีศึกษา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย จำกัด. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, 15(1), 128-139.
- ภัทริกาณต์ บุญฤทธิ์ และ จรัส อติวิทยากรณ์. (2566). ปัจจัยบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล. *วารสารทัศนมิติทางการศึกษา*, 1(1), 38-52.
- มฤตยัย อินทร์ทองสุข และ ณภมล จันทร์สม. (2564). เป้าประสงค์ของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กร. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์*, 23(2), 235-246.
- มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2566). *ประวัติความเป็นมา*. สืบค้นเมื่อ 15 เมษายน 2565. จาก <https://shorturl.asia/Bu6Wg>
- วรเทพ ตริวิจิตร และ ฐนันวริน โฆษิตถณิน. (2566). อิทธิพลของคุณภาพสินค้า คุณภาพบริการ และคุณค่าที่ได้รับที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อกาแฟ ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารสหศาสตร์*, 23(1), 114-127.
- วรัญญา กันปี และ ชิดนโสณวิสิฐนิกิจา. (2566). การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท แคมบริค (ไทยแลนด์) จำกัด. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์*, 10(12), 228-236.
- ศุภณัฐ สุขมงคล, ภามร ชันระหัดต์ และ ธนิศร ยืนยง. (2566). การบริหารแบบมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนรัฐบาลขนาดใหญ่ในจังหวัดบุรีรัมย์. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 17(1), 159-174.



- อนันต์ เขียวชาญกิจกร. (2566). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการอุปถัมภ์ของลูกค้าในการใช้บริการร้านอาหารเกาหลีใน กรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย*, 18(64), 65-72.
- อัจฉรา ฤทธิไพโร และ ทิพย์วรรณ งามศักดิ์. (2565). แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในงาน และความผูกพันของ พนักงานต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สังกัดเขตร้อยเอ็ด. *Journal of Modern Learning Development*, 7(8), 69-80.
- Hair, J. F, Black, W. C, Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Sima, V., Gheorghe, I. G., Subić, J., & Nancu, D. (2020). Influences of the industry 4.0 revolution on the human capital development and consumer behavior: A systematic review. *Sustainability*, 12, DOI: 10.3390/su12104035