



คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
มหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม
Quality of Work Life and Organizational Commitment of
University Support Staff at Nakhon Phanom University

ตรีภพ ชินบุรณ์
Treepop Chinboon

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน 2) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 121 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.6-1.0 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ส่วนระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคมและองค์กร รองลงมาเป็นความผูกพันด้านรู้สึกและการยอมรับ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความผูกพันด้านความต่อเนื่องและทุ่มเท 2) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งที่ปฏิบัติ และรายได้ พบว่าไม่แตกต่างกัน ส่วนสถานภาพการสมรส และหน่วยงานที่ปฏิบัติงานพบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .58$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่างๆ กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ($r = .49$) มีความสัมพันธ์มากกว่าด้านอื่น รองลงมาเป็นด้านความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน ($r = .47$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยกว่าด้านอื่นๆ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($r = .29$)

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน ; ความผูกพันต่อองค์กร ; พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน



ABSTRACT

This study aimed: 1) to investigate the degree of quality of work life and the degree of organizational commitment of Nakhon Phanom University support staff, 2) to examine organizational commitment of Nakhon Phanom University support staff as classified by personal factors, and 3) to inquire to the relationship between quality of work life and organizational commitment of Nakhon Phanom University support staff. A sample group of this study was 121 support staff members. The tool used was a 5-rating scale questionnaire which had discrimination power values ranging from 0.6 to 1.0 and a reliability coefficient of 0.95. Data analysis was conducted using percentage, mean, standard deviation and Pearson's correlation coefficient.

Results of the study revealed as follows: 1) Quality of work life of the support staff as a whole was at moderate level. Considering as each aspect, the aspect that gained the highest mean score was of being proud of the organization and the one that gained the lowest mean score was of safe and hygienic environment; whereas organizational commitment of the support staff as a whole was at high level. Considering as each aspect, the aspect that gained the highest mean score was of commitment to norms of society and organization, followed by the aspect of commitment to feeling and acceptance. The aspect that gained the lowest mean score was of commitment to continuity and dedication. The organizational commitment of support staff as classified by personal factors of sex, age, education, work experience, job position and income was found not different, while classified by marital status and agency affiliated with, organizational commitment was found significantly different at the .01 level. 3) Quality of work life as a whole and organizational commitment were positively and significantly correlated at the .01 level ($r=.58$) When the relationship between each aspect of quality of work life and organizational commitment was considered, the aspect of being proud of the organization ($r = .49$) had more relationship with it than other aspects, followed by the aspect of good relationship in working together ($r = .47$); whereas the aspect that had less relationship with it than other aspects was that of job advancement and security ($r = .29$).

Keyword : Quality of Work Life ; Organizational Commitment ; University Support Staff

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้การบริหารจัดการองค์กร ต้องปรับเปลี่ยนวิธีดำเนินการให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งมีผลกระทบกับการบริหารจัดการภายในองค์กรทั้งของภาครัฐและภาคเอกชน การบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ คือ คน (Men) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Materials) และการจัดการ (Management) คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญกว่าทรัพยากรอื่นๆ เพราะว่าทุกองค์กรถึงมีทรัพยากรพร้อมทุกด้าน แต่ขาดคนที่มีความรู้ ความสามารถ ก็ไม่สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ มีการเจริญเติบโตสูง ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรใดขาดคนที่มีประสิทธิภาพหน่วยงานนั้นย่อมประสบปัญหาและอาจถึงขั้นต้องล่มสลายได้ องค์กรจะต้องคำนึงถึง คือ

จะพัฒนาคนและพัฒนาองค์กรอย่างไรเพื่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรและมุ่งมั่นทำงานอย่างเต็มความสามารถ คุณภาพชีวิตการทำงาน จึงมีความสำคัญต่อการทำงานของคนในปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญ การทำให้คนทำงานในองค์กรเกิดความภาคภูมิใจ มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดี มีการปรับปรุงความอยู่ดีกินดีหรือคุณภาพชีวิตของคนทำงานทั้งทางร่างกาย อารมณ์และจิตใจ ทำให้พนักงานมีความไว้วางใจมีส่วนร่วมและการแก้ไขปัญหาพร้อมกันมากขึ้น ทุกคนมีความพึงพอใจต่อผลงานของตน ตลอดจนการเพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน (สุธรรม รัตน์โชติ, 2552)

งานวิจัยของ May, Lau & Johnson (1999) Normala (2010) ประภาพรรณ พิชะ (2556) ต่างก็เห็นตรงกันว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนทำงานมีความรัก ห่วงเทความสามารถให้กับองค์กร ทำให้องค์กรรักษาคนที่มีคุณภาพ



ให้อยู่กับองค์กร ซึ่งจะทำให้เกิดผลดีต่อองค์กรหลายประการ เช่น การลดอัตราการลาออก ลดการขาดงาน ลดการประท้วงต่อต้านทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ ส่งผลสำเร็จในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และลดปัญหาต่างๆ ทำให้พนักงานมีความคิดริเริ่มที่ดี (เนตร์พัฒนา ยาวีราข, 2550) นอกจากนี้ยังส่งผลดีต่อองค์กร คือ ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร เพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจให้แก่พวกเขาในการทำงาน และช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้วย (Huse & Cummings, 1985)

ปัจจุบันการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป ซึ่งประเทศไทยเริ่มให้ความสนใจการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับพนักงาน เนื่องจากเห็นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์และการอยู่ร่วมกันในสังคม ที่ธุรกิจไม่สามารถสร้างกำไรได้จากการเร่งเร้าให้แรงงานปฏิบัติงานเพียงด้านเดียว แรงงานสมควรที่จะมีชีวิตที่นอกเหนือจากงาน ตลอดจนตระหนักถึงประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของคนในองค์กร (ณัฐพันธ์ เขจรันท์, 2551)

จากการหลอมรวมสถาบันการศึกษาในจังหวัดนครพนม เพื่อจัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัยนครพนม จึงมีบุคลากรที่มาจากหน่วยงานที่ต่างวัฒนธรรมมาอยู่ร่วมกัน โดยมีบุคลากรที่เป็นตำแหน่งครู อาจารย์ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ สายสนับสนุน ซึ่งแต่ละหน่วยงานแยกกันอยู่ทำให้ขาดเอกภาพในการบริหารจัดการ ปัญหาที่พบอยู่เสมออีกคือ มาทำงานสายขาดงาน ลาออกเพื่อเปลี่ยนงาน และปัญหานี้สิน (กองกลาง มหาวิทยาลัยนครพนม, 2558) ซึ่งปัญหาดังกล่าวอาจมาจากปัญหาส่วนตัว หรืออาจจะเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ และส่งผลกระทบต่อการทำงานโดยรวม ปัญหาการลาออกของพนักงาน ทำให้มหาวิทยาลัยต้องสูญเสียพนักงานที่ดีมีความสามารถไป ซึ่งเป็นที่น่าเสียดายเพราะถ้าจะสร้างบุคลากรให้มีคุณภาพได้นั้น ต้องใช้เวลาและงบประมาณ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีโอกาสในการเปลี่ยนงานสูงและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่น้อยกว่าสายวิชาการ เมื่อเทียบในระดับอุดมศึกษาที่เท่ากัน จึงอยากทราบว่าบุคลากรกลุ่มนี้มีความผูกพันต่อองค์กรเพียงใด และปัจจัยใดที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ให้มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างมั่นคงและยั่งยืน โดยนำแนวคิดของ Walton (1973) เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยลักษณะ 8 ประการ คือ 1) รายได้และผลตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง 2) ความปลอดภัยและ

สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี 3) การเปิดโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงาน 4) การสร้างโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคง 5) การเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ 6) สิทธิของพนักงานในการทำงาน 7) ขอบเขตงานและชีวิตส่วนตัว และ 8) ลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่วนด้านความผูกพันกับองค์กร นำแนวคิดของ Allen & Meyer (1990) ที่เสนอแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคคล ไว้ 3 ลักษณะ ได้แก่ 1) ความผูกพันด้านการรู้สึกรับรู้ 2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องและทุ่มเท และ 3) ความผูกพันด้านบรรทัดของสังคมและองค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

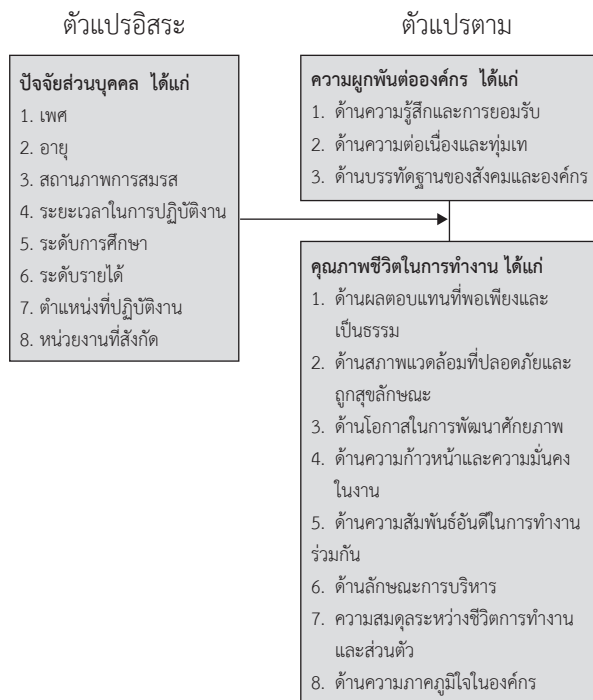
1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา โดยมีตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล 8 ด้าน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ของ Walton (1973) ส่วนตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ของ Allen & Meyer (1990) เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยนครพนม ทุกหน่วยงานในสังกัด จำนวนทั้งสิ้น 175 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กำหนดขนาดโดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง 121 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์ ระหว่าง 0.28-0.85 และความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งรายละเอียดในแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

ตอนที่ 3 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอข้อเสนอแนะ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำส่งเอกสารหนังสือขอความร่วมมือเก็บข้อมูลวิจัย และแบบสอบถามไปยังหน่วยงานในมหาวิทยาลัยด้วยตนเอง รวบรวมแบบสอบถามที่ส่งกลับจากเจ้าหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน ได้แบบสอบถามกลับคืน 121 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เป็นฉบับที่สมบูรณ์ 120 ฉบับ เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนเมษายน - พฤษภาคม 2559

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. การเปรียบเทียบความแตกต่างสำหรับตัวแปรที่แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ใช้สถิติ t-test การเปรียบเทียบ ความแตกต่างสำหรับตัวแปรที่แบ่งเป็น 3 กลุ่มขึ้นไปใช้สถิติ F-Test

4. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรใช้ค่า Pearson Correlation

5. ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 4 วิเคราะห์เนื้อหาและนับความถี่ และเรียงลำดับความถี่แล้วนำเสนอ

สรุปผลการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ดังตารางที่ 1 ส่วนระดับความผูกพันของพนักงานสายสนับสนุนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคมและองค์กร รองลงมาความผูกพันด้านความรู้สึกและการยอมรับ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความผูกพันด้านความต่อเนื่องและทุ่มเท ดังตารางที่ 2



ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม โดยภาพรวมและรายด้าน

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านผลตอบแทนที่พอเพียงและเป็นธรรม	3.24	0.61	ปานกลาง
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	3.17	0.65	ปานกลาง
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ	3.39	0.65	ปานกลาง
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.30	0.71	ปานกลาง
5. ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน	3.46	0.65	มาก
6. ด้านลักษณะการบริหาร	3.23	0.65	ปานกลาง
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและส่วนตัว	3.28	0.62	ปานกลาง
8. ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร	3.58	0.58	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.33	0.42	ปานกลาง

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ภาพรวมและรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านความรู้สึกรักและการยอมรับ	3.40	0.53	ปานกลาง
2. ด้านความต่อเนื่องและทุ่มเท	3.33	0.54	ปานกลาง
3. ด้านบรรทัดฐานของสังคมและองค์กร	3.54	0.64	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.42	0.50	มาก

2. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ในตารางที่ 3 ด้านเพศ ระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน มีเพียงสถานภาพการสมรสที่มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และดังตารางที่ 4 จะเห็นได้ว่า อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งที่ปฏิบัติ และระดับรายได้ที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านหน่วยงานที่สังกัดนั้นมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตารางที่ 5 เป็นการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน กับปัจจัยส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่สังกัด

ตารางที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน กับปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ การศึกษา และสถานภาพการสมรส

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความผูกพันต่อองค์กร	
	t	Sig
1. เพศ (ชาย หญิง)	-.57	.56
2. สถานภาพการสมรส (โสด สมรส)	-2.55**	.01
3. ระดับการศึกษา (ปริญญาตรี ปริญญาโท)	.95	.34

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน กับปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ระยะเวลา การปฏิบัติงาน ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ระดับรายได้ และหน่วยงานที่สังกัด

ปัจจัยส่วนบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. อายุ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	1.42 29.15 30.57	3 117 120	.47 .25	1.89	.13
2. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	1.32 29.25 30.57	2 118 120	.66 .25	2.66	.07
3. ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	1.60 2.97 30.57	6 114 120	.26 .25	1.05	.39
4. ระดับรายได้	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	1.83 2.74 30.57	3 117 120	.61 .24	2.48	.06
5. หน่วยงานที่สังกัด	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	3.38 27.1 30.57	3 117 120	1.12 .23	4.5**	.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



ตารางที่ 5 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
มหาวิทยาลัยสายสนับสนุนกับปัจจัยส่วนบุคคล
ด้านหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด		กองต่างๆ	หน่วยงาน อื่นๆ	คณะ/ วิทยาลัย	สำนัก/ สถาบัน
		3.51	3.41	3.32	3.00
กองต่างๆ	3.51	-	.10**	.19**	.51**
หน่วยงานอื่นๆ	3.41		-	.09**	.41**
คณะ/วิทยาลัย	3.32			-	.32**
สำนัก/สถาบัน	3.00				-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .58$) เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่างๆ กับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ($r = .49$) มีค่าสหสัมพันธ์สูงกว่าด้านอื่น รองลงมาเป็นด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ($r = .47$) ส่วนด้านที่มีค่าสหสัมพันธ์น้อยกว่าด้านอื่นๆ คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($r = .29$) ดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย
สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร	
	r	Sig
1. ด้านผลตอบแทนที่พอเพียงและเป็นธรรม	.38**	.00
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและ ถูกสุขลักษณะ	.30**	.00
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ	.33**	.00
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	.28**	.00
5. ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน	.46**	.00
6. ด้านลักษณะการบริหาร	.44**	.00
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและ ส่วนตัว	.36**	.00
8. ด้านความภูมิใจในองค์กร	.48**	.00
โดยรวม	.58**	.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนอยู่ในระดับปานกลาง มีความภาคภูมิใจในองค์กรและความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกันในระดับมาก ซึ่งเป็นผลดีในองค์กรอาจเนื่องมาจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยนครพนมยังอยู่ในช่วงวัยหนุ่มสาวและเริ่มทำงานกับมหาวิทยาลัยใหม่ มีความตั้งใจที่แรงกล้าแต่ยังไม่มั่นใจในงานที่ทำอยู่ปัจจุบัน ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและส่วนตัว ด้านผลตอบแทนที่พอเพียงและเป็นธรรม ด้านลักษณะการบริหาร และด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อาจเนื่องมาจากมหาวิทยาลัยนครพนมมีหน่วยงานภายในสังกัดแยกกันอยู่คนละที่ห่างไกลกัน มีสภาพแวดล้อม และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ วิรัชดา แสงชาติ (2557) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) พบว่าอยู่ระดับปานกลาง คือ ด้านที่ความรับผิดชอบ ต่อสังคม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ การมีส่วนร่วม และด้านค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม

2. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรในทางบวก ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และรายได้ มีความผูกพันต่อองค์กรไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจากพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยนครพนมส่วนใหญ่เพิ่งเข้ามาทำงานยังไม่นานและอายุก็ยังอยู่ในวัยใกล้เคียงกัน จึงยังมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ สายใจ นาคปั้น (2558) ได้ทำการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในเครือบริษัท นิตโต เดนโกะ พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในเครือบริษัท นิตโต เดนโกะ ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ระดับรายได้ส่วนใหญ่ของพนักงานสายสนับสนุนใกล้เคียงกันเพราะเข้ามาทำงานในเวลาใกล้เคียงกัน จึงทำให้พนักงานตามหน่วยงาน มีรายได้ใกล้เคียงกันจึงมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ประภาพรณ พิชะ (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยพะเยา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล



และคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานนานจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ที่มีการทำงานที่น้อยกว่า และปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้อาจเนื่องมาจากเงินเดือนและค่าตอบแทนจะใช้ตามระบบบัญชีเงินเดือนที่กระทรวงการคลังกำหนด ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานของพนักงานใกล้เคียงกัน เพราะเข้ามาทำงานในเวลาใกล้เคียงกัน และยังเป็นตำแหน่งระดับปฏิบัติการเหมือนกัน จึงมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ วรณิภา นิลวรรณ (2554) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานีพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานีที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนสถานภาพการสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเพราะคนที่สมรสแล้วจะนึกถึงคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่มากกว่าคนที่ยังโสด จึงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ วิรัชดา แสงชาติ (2557) พบว่ากลุ่มที่มีสถานภาพโสดมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าสถานภาพสมรส ซึ่งสถานภาพโสดไม่มีภาระด้านครอบครัวซึ่งเป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกหรือย้ายงานใหม่ โดยไม่ต้องกังวลถึงสิ่งที่จะตามมาและหน่วยงานที่สังกัดมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันเนื่องจากผู้บริหารที่มีการบริหารที่แตกต่างกันของแต่ละหน่วยงาน ทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันด้วย สอดคล้องกับ ประภาพรณ พิชะ (2556) พบว่า การไม่ได้รับขวัญและกำลังใจของหน่วยงานระดับกอง/คณะ ทำให้รู้สึกว่าคุณค่าตนไม่มีความสำคัญในกองหรือคณะ ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับองค์กร

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในทุกๆ ด้าน โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดได้แก่ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร และด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ซึ่งแสดงว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยนครพนม มีความปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยอย่างภาคภูมิใจที่ใดเป็นสมาชิกคนหนึ่งของมหาวิทยาลัย และในส่วนของการทำงานก็มีความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานอันเป็นส่วนหนึ่งของความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับ ชนิดา เล็บครุฑ (2554) ได้ศึกษาผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์มีความ

สัมพันธ์ด้านความผูกพันต่อองค์กรทั้งด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและความต้องการขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร และอยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน ตามลำดับดังนี้ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและส่วนตัว ด้านผลตอบแทนที่พอเพียงและเป็นธรรม ด้านลักษณะ การบริหาร และสุดท้ายด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ เพื่อการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานให้สูงขึ้น และเป็นการสร้างความผูกพันที่ดีให้กับหน่วยงาน ปรับปรุงสิ่งต่างๆ ดังนี้

1. ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ควรจัดให้บุคลากรได้เข้าร่วมอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานสม่ำเสมอ
2. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ควรมีกฎระเบียบข้อบังคับและประกาศที่ชัดเจน รวมถึงการที่พัฒนาพนักงานสายสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในงาน
3. ด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ควรจัดสวัสดิการด้านที่พักอาศัย ด้านสุขภาพ ด้านครอบครัว และค่าตอบแทนที่สามารถจ่ายได้ตามระเบียบทางราชการ
4. ด้านลักษณะการบริหารหน่วยงาน ควรมีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มอบหมายงานให้ตรงความสามารถ สนับสนุนการทำงานเป็นทีม และประเมินผลงานที่เป็นธรรม
5. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ ควรจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้ทัดเทียมกัน หรืออย่างน้อยใกล้เคียงกันในทุกหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะด้านความผูกพันต่อองค์กร จากงานวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านบรรทัดฐานของสังคมและองค์กร ด้านความรู้สึกละการยอมรับ และสุดท้ายด้านความต่อเนื่องและทุ่มเท

1. ด้านบรรทัดฐานของสังคมและองค์กร หน่วยงานต้องสร้างสร้างจิตสำนึก และความภาคภูมิใจให้กับบุคลากรที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความสำเร็จขององค์กรคือความสำเร็จของเขา



2. ความผูกพันด้านความรู้สึกละยอมรับ หน่วยงานต้องสร้างค่านิยมร่วม สื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจให้บุคลากรเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน

3. ด้านความต่อเนื่องและทุ่มเท หน่วยงานต้องจัดระบบสวัสดิการ ค่าล่วงเวลา รางวัลสำหรับผู้ที่มีความทุ่มเทเป็นพิเศษและบรรยากาศในที่ทำงานให้เอื้อต่อการทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัย

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายวิชาการที่เป็นข้าราชการและบุคลากรที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

2. ควรศึกษาสภาพการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจการเมือง สังคมและวัฒนธรรม ที่อาจจะส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- กองกลาง. (2558). รายงานการประเมินตนเอง 2558. นครพนม : งานกาเจ้าหน้าที่ กองกลาง มหาวิทยาลัยนครพนม.
- ชนิดา เล็บครุฑ. (2554). ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2550). การจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพฯ : ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
- ประภาพรณ พิชะ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต. พะเยา : มหาวิทยาลัยพะเยา.
- วิรัชดา แสงชาติ. (2557). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วรรณภา นิลวรรณ. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุธรรม รัตนโชติ. (2552). พฤติกรรมองค์กรและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ท็อป.
- สายใจ นาคปั้น. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในเครือบริษัทนิดโด เดนโกะ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- Allen, N. J & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Huse, E. F. & Cummings, T. G. (1985). *Organization development and change*. Minnesota : West Publishing.
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Education and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- May, B.E., Lau, R. S. M., & Johnson, S. K. (1999). A longitudinal study of quality of work life and business performance. *South Dakota Business Review*, 58 (2), 3-7.
- Normala, D. (2010). Investigating the relationship between quality of work life and organizational commitment amongst employees in Malaysian firm. *International Journal of Business and Management*, 5, 75-82.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it? *Sloan Management Review*, 15(1), 12-18.



Translated Thai References

- General Affairs Division. (2015). *Self-Assessment Report 2015*. Nakhon Phanom : Personnel Work Unit, General Affairs Division, Nakhon Phanom University. [in Thai]
- Khejonnunthana. N. (2008). *Organizational behavior*. Bangkok : Se-Ed. [in Thai]
- Lebkhut, C. (2011). *The impact of quality of work life on organizational commitment of support staff, National Institute of Development Administration*. Bangkok : National Institute of Development Administration. [in Thai]
- Nakpan, S. (2015). *Factors affecting commitment of staff in Nitto Denko Company Group* (Unpublished master's thesis). Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University, Phranakhon Si Ayutthaya, Thailand. [in Thai]
- Ninlawan, W. (2011). *Organizational commitment of teachers and Education Personnel at Surat Thani Vocational College in Surat Thani* (Unpublished master's Independent study). Rajamangala University of Technology Thanyaburi, Pathum Thani, Thailand. [in Thai]
- Phiya, P. (2013). *The relationship of personal factors and quality of work life with organizational commitment of support staff, University of Phayao* (Unpublished master's Independent study). University of Phayao, Phayao, Thailand. [in Thai]
- Rattanachot, S. (2009). *Organizational behavior and management*. Bangkok : Top Publiishing. [in Thai]
- Saengchat, W. (2014). *The effect of quality of work life on organizational commitment: A case study of Bangkok Glass Public Company Limited* (Unpublished master's thesis). Rajamangala University of Technology Thanyaburi, Pathum Thani, Thailand. [in Thai]
- Yawirach, N. (2007). *Modern management*. Bangkok : Tripple Group. [in Thai]