



การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

Factors influencing the organizational commitment of personnel in Science and Technology Faculty, Nakhon Ratchasima Rajabhat University

ชัชวาวรรณ มีทรัพย์ทอง

สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

18/18 ถ.บางนา-ตราด ต.บางโหลง อ.บางพลี จ.สมุทรปราการ 10540

E-mail : luckychat36@gmail.com

ประสพชัย พสุนนท์

สาขาการจัดการธุรกิจทั่วไป

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ตึกสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตลิ่งชัน กรุงเทพฯ 10170

E-mail : prasopchai@ms.su.ac.th

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา 2) เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรซึ่งปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2557 รวมทั้งสิ้น 172 คน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องมือทางสถิติสังคมศาสตร์ (SPSS) โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยใช้วิธีการป้อนข้อมูลย้อนกลับ (Backward) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) และการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ผลการศึกษาพบว่า 1) บุคลากรมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี โดยมีความ



ภูมิใจในองค์กรเป็นองค์ประกอบที่เด่นชัดที่สุด รองลงมาคือความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานและโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน 2)บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงซึ่งมีค่าตามลำดับ คือ การใช้ความสามารถเพื่อองค์กรมีค่าสูงสุด การยอมรับองค์การ และความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร 3)การศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลในด้านตำแหน่งกับด้านการศึกษาจะมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต้องการเป็นสมาชิก ส่วนด้านการยอมรับองค์การกับด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานเท่านั้น นอกจากนี้ยังพบว่าบุคลากรที่เป็นอาจารย์จะมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำกว่าบุคลากรสายสนับสนุนและบุคลากรที่จบปริญญาเอกจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่ำกว่าบุคลากรที่จบปริญญาตรี

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ

Abstract

The objectives of this study are : 1) to study the level of quality of work life and organizational commitment of personnel in Faculty of Science and Technology, Nakhon Ratchasima Rajabhat University, 2) to study the relationship between personnel factors, quality of work life and organizational commitment. Data are collected by questionnaires for personnel working in academic year 2557 with sample group of 172 persons. Data are analysed by the Statistical Package for the Social Sciences(SPSS) that are the backward multiple regression analysis ,One Way Anova and the exploration of the difference among means by Scheffe's procedure. The results are as follows : 1) The level of the quality of work life are at a good level that the organizational pride is the dominate factor which social integration and development of human capacities are in descending order, respectively. 2) The organizational commitment of personal are at high level which the ranging are as follows : Willingness to exert considerable effort on behalf of the organization at the highest level, the acceptance of the organization's goal and the desire to maintain membership in the organization, respectively. 3) The study on the factors affecting on organizational commitment nd that personal factor on working position and education level show the relationship on the organizational commitment in part of the desire to maintain membership in the



organization. And the organizational commitment in part of the acceptance of the organization's goal and the willingness to exert considerable effort on behalf of the organization have relationship on the quality of work life only. In addition, we also find that the personnel who are teachers have lower organizational commitment than the professional support staff and the personnel having the Doctoral degree show lower organizational commitment than the personnel having the Bachelor's degree.

Keywords : The quality of work life, Organization commitment, Personnel of Rajabhat University

ความสำคัญและปัญหาการวิจัย

การบริหารงานองค์การให้ประสบความสำเร็จได้นั้น จำเป็นต้องการการขับเคลื่อนโดยพนักงานหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในศตวรรษที่ 21 ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีทำให้ข้อมูลข่าวสารและการพัฒนาความรู้ในด้านต่างๆของมนุษย์สามารถส่งผ่านระหว่างกันได้ภายในเวลาอันรวดเร็ว การมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพในองค์การจึงหมายถึงศักยภาพในการแข่งขันที่เข้มแข็ง การแสวงหาและการรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่เก่งและมีคุณภาพมาร่วมงานด้วยจึงเป็นสิ่งสำคัญ ดังปรากฏในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (2540-2544) ถึงฉบับ 10 (2550-2554) ที่ให้ความสำคัญโดยเน้นคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา และ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11(2555-2559) ที่ยังคงยึดตามแนวคิดเดิม โดยใช้หลักตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และให้คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นปัจจัยหลักของความสำเร็จในการพัฒนาประเทศ และการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจึงเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญตามมา หากบุคลากรไม่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะทำให้อุบัติการณ์เหล่านี้ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายต่อองค์การได้ (นิตยา เมฆศรีพงษ์, 2549 :1)

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา เนื่องจากเป็นสถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตทรัพยากรมนุษย์ออกสู่ตลาดแรงงาน การพัฒนาคุณภาพบัณฑิตจึงเป็นเรื่องหนึ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะบัณฑิตจะกลายเป็นทรัพยากรมนุษย์ในที่สุด และปัจจัยประการหนึ่งที่ช่วยยกระดับการพัฒนาคุณภาพของบัณฑิต คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยนั่นเอง **องค์การใด**

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา โดยทำการศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา งานวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในหัวข้อต่างๆ ดังนี้



แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน ตามแนวคิดของ ริชาร์ด อี วอลตัน (Richard E. Walton) (อ้างถึงใน พงอุย เจริญสาร, 2540, หน้า 24) และ ฮิวส์ และโทมัส (Huse & Thomas, 1980 อ้างถึงใน นพวรรณ วีระโพนศิริ, 2549, หน้า 11) ได้นำเสนอลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้ ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม และด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม ต่อมาเฮาส์ และคัมมิง (Hose & Cumming, 1985 อ้างถึงใน สดศรี ทับสุทธิ, 2549, หน้า 25) ได้นำเสนอลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานว่าประกอบด้วยลักษณะต่างๆ 8 ด้าน คล้ายกับแนวความคิดของวอลตัน, ฮิวส์ และโทมัส แต่ได้ปรับเปลี่ยนข้อสุดท้ายเป็น ด้านความภูมิใจในการทำงาน

แนวคิดด้านความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นคุณสมบัติที่สำคัญของบุคลากรในองค์กร ที่แสดงถึงทัศนคติที่บุคลากรมีต่อองค์กร เป็นสิ่งหนึ่งช่วยให้บุคลากรยังคงอยู่กับองค์กร เพราะมีความรู้สึกผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ดังนั้น เพื่อความอยู่รอดขององค์กร องค์กรจึงจะต้องมียุทธศาสตร์สำคัญที่จะต้องรักษามูลค่าที่มีคุณภาพไว้ด้วยการสร้างให้เกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร

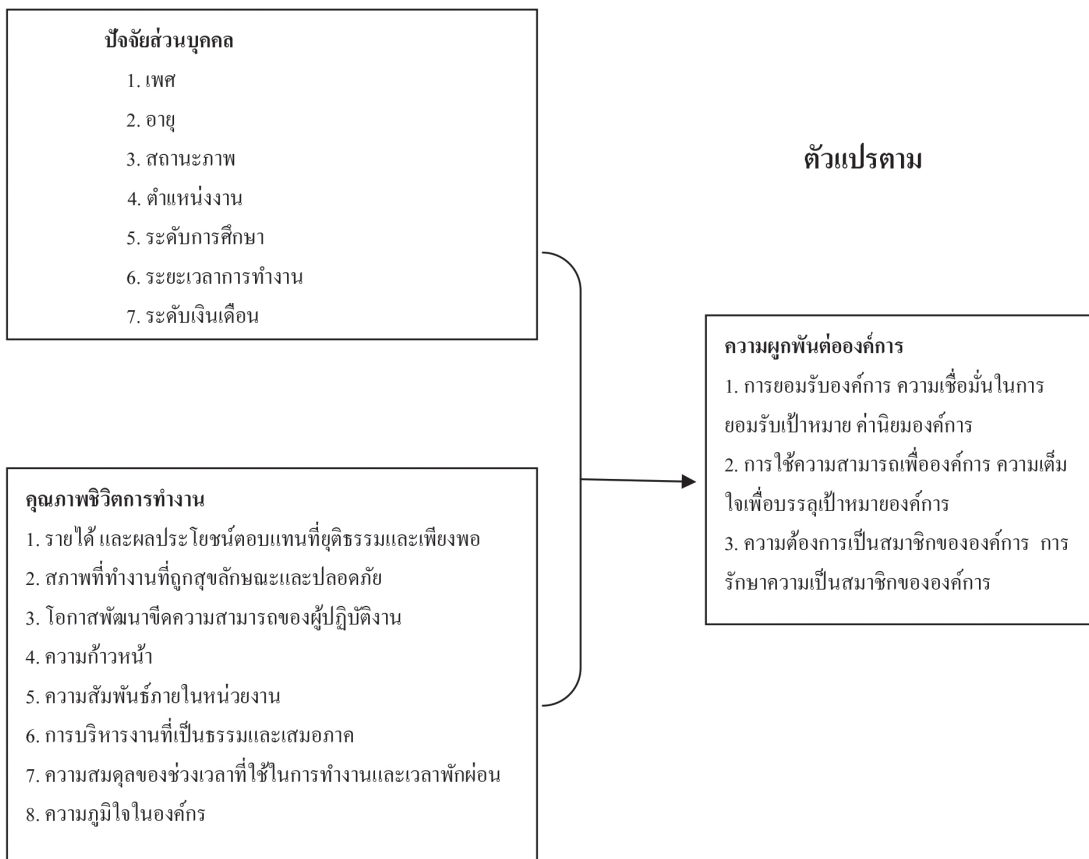
สตีล (Steer, 1977) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร แสดงออกซึ่งความเชื่อมั่น ความมุ่งมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความพยายามในการทำงานอย่างสุดความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยมีความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ โดยสตีลได้เสนอปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ประการคือ คุณลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในการทำงาน อลเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer, 1990: 1-8) กล่าวว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีลักษณะเป็นบุคคลที่ทำงานด้วยความมุ่งมั่นและทุ่มเทโดยไม่คำนึงถึงสภาพขององค์กร



กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร โดยกำหนดให้ตัวแปรอิสระของการวิจัยคือ ปัจจัยส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตการทำงาน และตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้คือ ความผูกพันต่อองค์กร โดยสามารถแสดงกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ



รูปที่ 1 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย



การดำเนินงานวิจัย

การออกแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative approach) เพื่อทำการศึกษาเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

โดยกำหนดให้ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน ตำแหน่งงาน สถานภาพการทำงาน

ตัวแปรอิสระคือ คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบไปด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ตามแนวคิดของเฮาส์และคัมมิง (Hose & Cumming, 1985 อ้างถึงใน สดศรี ทับสุทธิ, 2549, หน้า 25) คือ 1) ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2) ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 3) ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน 4) ด้านความก้าวหน้า 5) ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน 6) ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค 7) ด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและเวลาพักผ่อน และ 8) ด้านความภูมิใจในองค์กร

ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ตามแนวคิดของ สเตียร์ (Steer, 1978) คือ 1) การยอมรับองค์กร 2) การใช้ความสามารถเพื่อองค์กร 3) ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยสร้างประเด็นคำถามขึ้นภายใต้กรอบแนวคิด (Conceptual framework) ที่กำหนดไว้ ตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้อง เพื่อ เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างเครื่องมือ
2. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารการวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่างๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้

3. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก กลุ่มตัวอย่างเพื่อนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นจากแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เพื่อทดสอบค่าความน่าเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม และนำข้อมูลมาคำนวณหาความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรของ Cronbach Alpha ซึ่งผลการทดลองได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) เท่ากับ 0.973

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ซึ่งปฏิบัติการในปี การศึกษา 2557 รวมทั้งสิ้น 172 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของเครซี และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างในธีรวิทย์ เอกะกุล, 2543) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ตามระดับการศึกษาสูงสุด คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก โดยให้แต่ละชั้นภูมิมีขนาดตัวอย่างเป็นสัดส่วนโดยตรงกับขนาดชั้นภูมิ แสดงได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม

รายการ	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม
จำนวนประชากร	4	26	102	40	172
จำนวนตัวอย่างตามเกณฑ์	2	9	36	14	61
จำนวนตัวอย่างที่ได้	4	23	48	31	106

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดย

ขั้นที่ 1 ผู้วิจัยขอหนังสืออนุญาตจากอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรของคณะวิทยาศาสตร์และ
 เทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา



ขั้นที่ 2 ขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถาม โดยอธิบายและชี้แจงวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม และวิธีการกรอกข้อมูลในแบบสอบถาม

ขั้นที่ 3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ในแต่ละข้อ และนับจำนวนแบบสอบถามให้ครบตามจำนวนที่ต้องการขั้นต่ำเพื่อให้ได้ตามเกณฑ์ เสร็จแล้วผู้วิจัยจะนำข้อมูลในแบบสอบถามไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติและสรุปผลในขั้นต่อไป

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน และตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร โดยตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 แบบสอบถามที่ใช้แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คำนวณช่วงของความเห็นในแต่ละอันตรภาคชั้น มีค่าเท่ากับ 0.8 ดังนั้น เกณฑ์การแบ่งช่วงคะแนนเพื่อแปลความหมายตามค่าเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องมือทางสถิติสังคมศาสตร์ (SPSS) โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ด้วยวิธีการป้อนข้อมูลย้อนกลับ (Backward) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) และการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) สำหรับการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม จะนำมาใช้เพื่อทดสอบว่าตัวแปรใดที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่จะนำมาใช้กับตัวแปรที่มีอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์กร โดยการคำนวณทั้งหมดใช้ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $p = 0.05$



ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ตอนที่ 1. การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล นำเสนอในรูปแบบของร้อยละ แสดงได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน ตำแหน่งงาน และสถานภาพการทำงาน

รายการ		ร้อยละ
เพศ	ชาย	38.7
	หญิง	61.3
สถานะการทำงาน	ข้าราชการ	22.6
	ไม่เป็นข้าราชการ	77.4
ตำแหน่ง	อาจารย์	67.9
	สายสนับสนุน	32.11
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.8
	ปริญญาตรี	21.7
	ปริญญาโท	45.3
	ปริญญาเอก	29.2



รายการ		ร้อยละ
ระดับเงินเดือน	น้อยกว่า 10,000 บาท	0.9
	10,001-20,000 บาท	35.8
	20,001-30,000 บาท	43.4
	30,001-40,000 บาท	14.2
	มากกว่า 40,000 บาท	5.7
อายุการทำงาน	น้อยกว่า 1 ปี	10.4
	1-5 ปี	35.8
	6-10 ปี	20.8
	11-15 ปี	16.0
	มากกว่า 15 ปี	17.0
อายุของบุคคลากร	น้อยกว่า 30 ปี	17.9
	31-40 ปี	54.7
	41-50 ปี	18.9
	51-60 ปี	5.7
	มากกว่า 60 ปี	2.8

จากตารางที่ 2 พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีตำแหน่งเป็นอาจารย์ ไม่เป็นข้าราชการ มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีเงินเดือนอยู่ในช่วง 20,001-30,000 บาท อายุการทำงานอยู่ในช่วง 1-5 ปี โดย มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับของความเห็นของบุคลากรที่มีต่อองค์ประกอบทั้ง 8 ด้านของคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้ผลการคำนวณดังตารางที่ 3



ตารางที่ 3 ระดับความเห็นของบุคลากรเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน

รายการ	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับความเห็น	อันดับ
1. รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.08	0.92	ไม่แน่ใจ	8
2. สภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	3.27	0.95	ไม่แน่ใจ	7
3. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	3.73	0.71	เห็นด้วย	3
4. ความก้าวหน้า	3.39	0.69	ไม่แน่ใจ	6
5. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน	3.91	0.63	เห็นด้วย	2
6. การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค	3.33	0.74	ไม่แน่ใจ	5
7. ความสมดุลของเวลาที่ใช้ในการทำงานและส่วนตัว	3.47	0.77	เห็นด้วย	4
8. ความภูมิใจในองค์กร	4.35	0.58	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
เฉลี่ย	3.57	0.75	เห็นด้วย	

จากตารางที่ 3 พบว่าในด้านความภูมิใจในองค์กรบุคลากรมีความเห็นอยู่ในระดับความเห็นด้วยอย่างยิ่ง รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานและโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงานที่บุคลากรมีความเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วย ส่วนด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน พบว่าบุคลากร มีความเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ

ผลการวิจัยในตอนที 2 นี้จึงสามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่าบุคลากรส่วนใหญ่เป็นอาจารย์เพศหญิง สถานภาพในการปฏิบัติงานไม่ได้เป็นข้าราชการ มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี ทำงานมาแล้ว 1-5 ปี การศึกษาระดับปริญญาโท เงินเดือนอยู่ในช่วง 20,001 - 30,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้านเฉลี่ย อยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57, เห็นด้วย) โดยมี ความภูมิใจในองค์กร เป็นองค์ประกอบที่เด่นชัดที่สุด รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานและโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน



ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับของความเห็นของบุคลากรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร
3 ด้าน ได้ผลดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ระดับความเห็นของบุคลากรต่อความผูกพันต่อองค์กร

รายการ	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับความเห็น	อันดับ
1. การยอมรับองค์การ	4.21	0.60	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	2
2. การใช้ความสามารถเพื่อองค์การ	4.29	0.53	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
3. ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ	4.18	0.62	เห็นด้วย	3
เฉลี่ย	4.22	0.58	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	

จากตารางที่ 4 พบว่าบุคลากรมีระดับความเห็นด้วยกับความผูกพันต่อองค์กรทั้งสามด้านอยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.22 แสดงว่าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างมาก ซึ่งมีค่าตามลำดับดังนี้ คือ การใช้ความสามารถเพื่อองค์การมีค่าสูงสุด รองลงมาคือการยอมรับองค์การ และความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การอยู่ในระดับสุดท้าย

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $p = 0.05$ ได้ผลการคำนวณ แสดงในตารางที่ 5 – 7 ดังนี้

[illegible]



จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กรกับปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ปัจจัย ด้านความภูมิใจในองค์กรของบุคลากร ($B = .485$) กับปัจจัยด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ($B = .238$) มีอิทธิพลร่วมต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กรในระดับปานกลาง ($R^2 = .566$) ทั้งนี้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณดังตารางไม่พบว่ามีปัญหาความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กัน (Autocorrelation) เนื่องจากค่า Durbin-Watson มีค่าเท่ากับ 1.664 ซึ่งมีค่ามากกว่า 1.5 และน้อยกว่า 2 และไม่พบว่ามีตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กัน (multicollinearity) เนื่องจากค่า VIF มีค่าประมาณ 1.3 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 4 มาก

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรกับปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตัวแปร	B	Std.Error	Std.Beta	t	Sig.	VIF
ค่าคงตัว	.341	.264		1.291	.200	
ตำแหน่ง	-.290	.117	-.217	-2.485	.150	2.587
การศึกษา	-.169	.066	-.221	-2.576	.011	2.499
การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค	.143	.060	.170	2.375	.019	1.724
ความภูมิใจในองค์กร	.696	.071	.651	9.838	.000	1.479
$R = .839$, $R^2 = .704$, $Adj.R^2 = .690$, $F = 47.649$, $Durbin-Watson = 2.054$, $p-value < 0.05$						

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรด้าน ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรกับปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าปัจจัยด้านความภูมิใจในองค์กรของบุคลากร ($B = .696$) กับปัจจัยด้านตำแหน่งของบุคลากร ($B = -.290$) กับปัจจัยด้านการศึกษา ($B = -.169$) และปัจจัยด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค ($B = .143$) มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรในด้านความต้องการเป็นสมาชิกของบุคลากร ในระดับค่อนข้างมาก ($R^2 = .690$) โดยปัจจัยด้านตำแหน่งของบุคลากร ($B = -.290$) โดยมีค่าติดลบหมายความว่าบุคลากรที่เป็นสายสนับสนุนจะมีความเห็นด้วยที่มากกว่าบุคลากรที่เป็นอาจารย์ และปัจจัยด้านการศึกษา ($B = -.169$) มีค่าติดลบแสดงว่าบุคลากรที่มีการศึกษาสูงกว่าจะมีความ



เห็นด้วยที่น้อยกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาดำกว่า ทั้งนี้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณดังตาราง ไม่พบว่ามีปัญหาความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กัน (Autocorrelation) เนื่องจากค่า Durbin-Watson มีค่าเท่ากับ 2.054 ซึ่งมีใกล้เคียงกับ 2 มาก และไม่พบว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กัน (multicollinearity) เนื่องจากค่า VIF มีค่าระหว่าง 1.4-2.5 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 4 มาก

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของ ความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน จะพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านตำแหน่งกับการศึกษาจะมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในด้านความต้องการเป็นสมาชิก ในขณะที่ด้านการยอมรับองค์การกับการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานเท่านั้น ซึ่งผลที่ได้จะสอดคล้องกับงานวิจัยของ สเตียร์ และพอร์เตอร์ (Steers and Porter, 1983) ที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ในองค์การ ซึ่งงานวิจัยนี้พบว่าตำแหน่งกับการศึกษาเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน ในด้านความต้องการเป็นสมาชิก ดังนั้นเพื่อให้ทราบลักษณะความสัมพันธ์ที่ชัดเจนมากขึ้นผู้วิจัย จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยบุคคลด้านตำแหน่งและด้านการศึกษาที่มีผล ต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังตารางที่ 8 และตารางที่ 9 ดังนี้

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
การยอมรับองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	1.460	1	1.460	4.198	.043
	ภายในกลุ่ม	36.176	104	.348		
	รวม	37.637	105			
การใช้ความสามารถเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.782	1	.782	2.798	.097
	ภายในกลุ่ม	29.060	104	.279		
	รวม	29.842	105			
ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.933	1	.933	2.421	.123
	ภายในกลุ่ม	40.069	104	.385		
	รวม	41.002	105			



จากตารางที่ 8 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อทดสอบว่าบุคลากรที่เป็นอาจารย์และที่เป็นสายสนับสนุนมีความเห็นที่แตกต่างกันหรือไม่ ผลการคำนวณพบว่า ด้านการยอมรับองค์การ บุคลากรที่เป็นอาจารย์และบุคลากรเป็นสายสนับสนุนมีความเห็นที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ $p = 0.05$ และเมื่อนำค่า B ที่ได้จากตารางที่ 7 คือปัจจัยด้านตำแหน่งของบุคลากร ($B = -.290$) ซึ่งมีค่าติดลบ จะพบว่าเป็นการสนับสนุนความแตกต่างของทั้งสองกลุ่มอย่างชัดเจน กล่าวคือบุคลากรที่เป็นสายสนับสนุนจะมีความเห็นด้วยที่มากกว่าบุคลากรที่เป็นอาจารย์ โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ $p=0.05$

ตารางที่ 9 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การยอมรับองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	3.932	3	1.311	3.966	.010
	ภายในกลุ่ม	33.705	102	.330		
	รวม	37.637	105			
การใช้ความสามารถเพื่อองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	2.803	3	.934	3.524	.018
	ภายในกลุ่ม	27.039	102	.265		
	รวม	29.842	105			
ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	2.901	3	.967	2.588	.057
	ภายในกลุ่ม	38.102	102	.374		
	รวม	41.002	105			

จากตารางที่ 9 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ผลการคำนวณพบว่า ปัจจัยด้านการยอมรับองค์การกับปัจจัยด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์การนั้น บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความเห็นที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ $p = 0.05$ ดังนั้นเพื่อแสดงให้เห็นชัดเจนยิ่งขึ้นว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับใดที่มีระดับความเห็นที่แตกต่างจากกลุ่มอื่น ผู้วิจัยจึงได้ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามระดับการศึกษา



ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษารายคู่ด้านการยอมรับองค์การ

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก
ต่ำกว่า ป.ตรี	-	-.59	-.35	-.07
ป.ตรี		-	.24	.51*
ป.โท			-	.27
ป.เอก				-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $p = 0.05$

จากตารางที่ 10 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับองค์การ จำแนกตามระดับการศึกษารายคู่ พบว่า บุคลากรที่จบปริญญาตรี กับบุคลากรที่จบปริญญาเอก มีความเห็นที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ $p = 0.05$ โดยกลุ่มที่จบปริญญาตรี มีระดับความเห็นด้วยที่สูงกว่าบุคลากรที่จบปริญญาเอก

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษารายคู่ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก
ต่ำกว่า ป.ตรี	-	-.73	-.49	-.36
ป.ตรี		-	.24	.37
ป.โท			-	.13
ป.เอก				-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $p = 0.05$

จากตารางที่ 11 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กรของบุคลากรโดยจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันไม่มีความเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ $p = 0.05$



การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยในประเด็นต่างๆ ที่กล่าวมา ผู้วิจัยขอสรุปและอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการวิจัยที่ได้พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มีค่าอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับการวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับดี แม้ว่าบุคลากรส่วนใหญ่จะมีความไม่แน่ใจในเรื่อง รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ กับ เรื่องสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ผลที่ได้สอดคล้องกับงานของ อลเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer, 1990:1-8) ที่พบว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีลักษณะเป็นบุคคลที่ทำงานด้วยความมุ่งมั่นและทุ่มเทโดยไม่คำนึงว่าสภาพขององค์การ และสอดคล้องกับงาน เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง (2553) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

2. ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งและระดับการศึกษาเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานของ สเตียร์ (Steer, 1977) ที่ได้เสนอว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การไว้ 3 ประการคือ คุณลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในการทำงาน

3. แม้ว่าบุคลากรจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง แต่เมื่อพิจารณาการเปรียบเทียบรายกลุ่มย่อย พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนจะความเห็นแตกต่างจากบุคลากรในสายงานอาจารย์ โดย บุคลากรที่เป็นอาจารย์จะมีความผูกพันที่ต่ำกว่าบุคลากรสายสนับสนุน และบุคลากรที่จบปริญญาเอกจะมีความเห็นที่แตกต่างจากบุคลากรที่จบปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญ โดย บุคลากรที่จบปริญญาเอกจะมีความผูกพันที่ต่ำกว่าบุคลากรที่จบปริญญาตรี พบว่า มีความสอดคล้อง กับงานของ สุนทรีพร อ่ำพลพร ภิชะก จันทรธีรม และ อรสา โกศลนันทกุล. (2552) ที่เสนอว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของบุคลากรสายการศึกษาจะอยู่ในระดับสูง แต่บุคลากรจะมีความกังวลต่อสถานภาพของตนทำให้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จากการวิจัยแสดงให้เห็นว่าบุคลากรสายสนับสนุนจะมีความกังวลต่อสถานภาพมากกว่าสายอาจารย์ และบุคลากรที่จบปริญญาเอกจะมีความกังวลต่อสถานภาพน้อยกว่ากลุ่มอื่น แต่อย่างไรก็ตามงานวิจัยนี้ไม่ได้คำนึงถึงปัจจัยด้านนโยบายขององค์การทำให้ไม่สามารถทราบผลกระทบจากมุมมองของผู้บริหารว่าให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรอย่างไร (วรรณวิมล นาคทอง, 2553) และงานวิจัยนี้ไม่ได้ลงรายละเอียดของข้อมูลในด้านสัมพันธภาพทางสังคม จึงทำให้ไม่ทราบว่า คุณภาพชีวิตทางด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่มีอยู่ในระดับและส่งผล



กระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันอย่างไร ซึ่งถ้าคุณภาพชีวิตทางด้านสัมพันธภาพทางสังคมไม่ดีก็จะทำให้คุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับที่ไม่ดี ไปด้วย (สภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.2552)

ข้อเสนอแนะ

เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ การทำวิจัยอย่างต่อเนื่องในด้านต่างๆ จึงมีความสำคัญ ทั้งนี้เพื่อให้ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์กร ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

1. สำหรับผู้บริหารองค์กรควรตระหนักถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร จึงควรนำหลักการต่างๆ ที่มีการนำเสนอไว้แล้วมาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นนโยบายในการบริหารเพื่อพัฒนาองค์กรและพัฒนาบุคลากร

2. จากผลการวิจัยจะพบว่าบุคลากรที่เรียนจบปริญญาเอก เป็นกลุ่มที่มีความเห็นไม่สอดคล้องกับกลุ่มอื่นๆ อย่างชัดเจน คือมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ทั้งที่บุคลากรในระดับปริญญาเอกนั้นเป็นที่ต้องการในสถาบันอุดมศึกษาของประเทศ ด้วยเหตุนี้ หากมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา สามารถเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มนี้ให้มากขึ้น จะทำให้การบริหารงานเป็นได้อย่างราบรื่นและส่งผลต่อศักยภาพในการแข่งขันให้เพิ่มมากขึ้นอีกด้วย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

1. เพื่อให้สามารถทราบปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรได้อย่างชัดเจนมากขึ้น ควรทำวิจัยให้ครอบคลุมทุกคณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา หรือทำการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรในมหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง 5 กลุ่ม คือ กลุ่มรัตนโกสินทร์ กลุ่มภาคเหนือ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มภาคกลาง และกลุ่มภาคใต้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการกำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาในอนาคต

2. การวิจัยครั้งต่อไปควรพิจารณาประเด็นอื่นๆ เช่น ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร หรือภาวะผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร โดยพัฒนาตามกรอบและแนวคิดที่ปัจจัยเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจหรือภาวะผู้นำ เพื่อยืนยันผลการวิจัยต่อไป



3. ควรเพิ่มปัจจัยด้านนโยบายขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมาใช้ในการวิจัย เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการนำผลการวิจัยไปปรับใช้กับการกำหนดนโยบายที่เหมาะสมจากมุมมองของผู้บริหารได้อีกทางหนึ่ง



เอกสารอ้างอิง

- วรรณวิมล นาคทอง (2553). นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเหมางาน
ธุรการ (Outsourcing): กรณีศึกษา ธนาคารอาคารสงเคราะห์. บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัย
ศิลปากร, 2553.
- ธีรวิทย์ เอกะกุล (2543). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. อุบลราชธานี :
สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- นิตยา เมฆศรีพงษ์. 2549. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและ
เทคโนโลยีเขตภาคกลาง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เทพสตรี.
- นพวรรณ วีรโอสถศิริ. (2549). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำ
องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
นโยบายสาธารณะ, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ผจญ เถลิงสาร. 2540. คุณภาพชีวิตการทำงาน. Productivity World. 2 (มีนาคม-เมษายน) : 24-25.
- ศรินันท์ กิตติสุขสถิต เถลิงพล แจ่มจันทร์ กาญจนนา ตั้งชลทิพย์ จรัมพร ให้อย่าง (2556).
คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข. พิมพ์ครั้งที่ 1. -นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากร
และสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (เอกสารทางวิชาการ/สถาบันวิจัยประชากรและสังคม
มหาวิทยาลัยมหิดล หมายเลข 403)
- เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง (2553). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
วิทยาลัยราชพฤกษ์. ศูนย์วิจัยและพัฒนา วิทยาลัยราชพฤกษ์. 71 หน้า.



สดศรี ทับสุทธิ. (2549). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์ศูนย์รังสิต. สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหบัณฑิต สาขาวิชา
สังคมสงเคราะห์, คณะสังคมสงเคราะห์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการ
เฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง (2551), รายงานการศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการ
ทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปี กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการ
เฉลิมพระเกียรติ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง.

สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถของมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ครั้งที่ 1/2552,
หจก.หยินหยาง การพิมพ์.

สภาคณาจารย์และข้าราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ (2552). คุณภาพชีวิตของบุคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงใหม่.มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

สุนทรียพร อ่ำพลพร,ภิเชก จันทรเอี่ยม และ อรสา โกศลนันทกุล (2552). คุณภาพชีวิตการทำงาน
ของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปี ที่ 3 ฉบับที่ 1 กุมภาพันธ์ – พฤษภาคม.

เอื้ออารี เพ็ชรสุวรรณ,นวรรตน์ สุวรรณผ่อง, นพพร โหวธีระกุล, จวีวรรณ บุญสุยา (2555).
คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. วารสารเกื้อการุณย์
ปีที่ 19 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม.

Allen, N.J., and Meyer, J.P. (et al.). 1990. The Measurement and Antecedents of Affective,
Continuance and Normative Commitment to the Organization. Journal of Occupational
Psychology. 63: 1-8.

Steers, R.M.(1977).“Antecedent and Out Comes of Organizational Commitment”. Administrative
Science Quarterly. 22 (March, 1977 : 46-48,122-123).

Steers, R.M. and Porter L.W. (1983). Motivation and Work Behavior. New York : McGraw-
Hill Book Company.