



## รายงานการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร  
ของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยพื้นที่จังหวัดสงขลา

The Relationship Between Quality of Working life and  
Organization commitment of Academic staff in University at  
Songkhla Prevent.

ชัญยพร อริยะเศรณี TUNYAPORN ARIYASARANEE  
ปาไลตา เอกอูรู PALITA AKEURU

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยพื้นที่จังหวัดสงขลา และเพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยพื้นที่จังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยพื้นที่จังหวัดสงขลา ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย มหาวิทยาลัยทักษิณ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์และมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ จำนวน 358 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสายวิชาการส่วนใหญ่เป็นบุคลากรหญิง ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส โดยมีอายุอยู่ระหว่าง 36 – 45 ปี มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท มีอายุงานอยู่ระหว่าง 11 – 15 ปี ส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีตำแหน่งทางวิชาการคืออาจารย์ เป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 30,001 – 35,000 บาท บุคลากรสายวิชาการมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรมีความคิดเห็นที่เห็นด้วยในด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมยุติธรรม ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านลักษณะการบริหารงาน และด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ส่วนความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นที่เห็นด้วยในด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความตั้งใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยพื้นที่จังหวัดสงขลา มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .810

## กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยพื้นที่จังหวัดสงขลา เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยพื้นที่จังหวัดสงขลา และเพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยพื้นที่จังหวัดสงขลา การวิจัยครั้งนี้ได้รับความร่วมมืออย่างดียิ่งจากบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยพื้นที่จังหวัดสงขลา ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย มหาวิทยาลัยทักษิณ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์และมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ในการให้ความร่วมมือในข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยครั้งนี้ และที่สำคัญยิ่งงานวิจัยในครั้งนี้สำเร็จลงได้ด้วยดีด้วยการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินการจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

คณะผู้วิจัย



## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(1)
กิตติกรรมประกาศ	(2)
สารบัญ	(3)
สารบัญตาราง	(5)
<b>บทที่ 1 บทนำ</b>	<b>1</b>
ที่มาและความสำคัญ	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
สมมติฐาน	4
กรอบแนวคิดของการวิจัย	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
<b>บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>	<b>7</b>
แนวคิดเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ต่อองค์กร	7
ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ต่อองค์กร	19
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	23
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	30
<b>บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย</b>	<b>32</b>
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	32
ขั้นตอนการดำเนินงาน	34
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	34
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	34
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	34

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
<b>บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล</b>	<b>36</b>
ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	37
ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายวิชาการ	40
ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการ	48
ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายวิชาการ	51
<b>บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย ข้อเสนอแนะ</b>	<b>53</b>
สรุปผลการวิจัย	53
อภิปรายผลการวิจัย	57
ข้อเสนอแนะการวิจัย	57
<b>บรรณานุกรม</b>	<b>59</b>
<b>ภาคผนวก</b>	<b>61</b>
<b>ประวัติผู้วิจัย</b>	<b>70</b>



## สารบัญญัตินำ

ตาราง	หน้า
1 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล	37
2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สายวิชาการในมหาวิทยาลัยพื้นที่จังหวัดสงขลาสงขลา จำแนกตามรายข้อ	40
3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สายวิชาการในมหาวิทยาลัยพื้นที่จังหวัดสงขลาสงขลา จำแนกตามรายด้าน	47
4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สายวิชาการในมหาวิทยาลัยพื้นที่จังหวัดสงขลาสงขลา จำแนกตามรายข้อ	48
5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สายวิชาการในมหาวิทยาลัยพื้นที่จังหวัดสงขลาสงขลา จำแนกตามรายด้าน	50
6 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สายวิชาการในมหาวิทยาลัยพื้นที่จังหวัดสงขลา	51





ความสุขในการทำงานเรื่องนี้อาจเป็นสาเหตุใหญ่ของการทำงานที่ไร้ประสิทธิภาพ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรในที่สุด

องค์กรที่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงจะสามารถปรับเปลี่ยนบุคลากรของตนให้ประสบความสำเร็จในการทำงานได้นั้นมีตัวบ่งชี้ที่สำคัญคือ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร องค์กรจะเสริมสร้างบุคลากรให้มีความคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีได้ด้วยการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญและมีทักษะเพิ่มมากขึ้น เพื่อสามารถปรับตัวอยู่ในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ทั้งทางด้านวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ รวมทั้งการสร้างสัมพันธภาพที่ดีให้เกิดขึ้นระหว่างบุคคล การให้บุคลากรมีส่วนร่วมกับองค์กรในการดำเนินการแก้ไขปัญหา การตัดสินใจและรับรู้ในความก้าวหน้าขององค์กร เมื่อบุคลากรรู้สึกถึงความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร ก็จะเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กร มีความมุ่งมั่น ตั้งใจและทุ่มเทในการทำงาน และพยายามทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

ทั้งนี้ไม่เพียงแต่เฉพาะองค์กรทางด้านธุรกิจเท่านั้นที่ต้องให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร หน่วยงานทางการศึกษาก็เช่นเดียวกัน มหาวิทยาลัยนับว่าเป็นองค์กรที่มีบุคลากรที่มีความรู้ทางวิชาชีพที่แตกต่าง มหาวิทยาลัยต่างๆต้องปรับโครงสร้างการบริหารงานเพื่อรองรับการแข่งขันเพื่อแข่งชิงทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนขององค์กรเช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นบุคลากรผู้สอนหรือนิสิตนักศึกษา ปัจจุบันมหาวิทยาลัยหลายมหาวิทยาลัยซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับของรัฐ และบางมหาวิทยาลัยก็มีการออกนอกระบบเพื่อให้การบริหารจัดการมีความคล่องตัวมากขึ้น จากการเปลี่ยนแปลงสถานภาพดังกล่าว ทำให้ทุกมหาวิทยาลัยต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน รูปแบบการบริหารงาน เช่น อาจจะมีการยุบหน่วยงานบางหน่วยงานและการจัดตั้งหน่วยงานใหม่ บางมหาวิทยาลัยตัดสินใจในการรับนักศึกษาเพิ่มขึ้นจากเดิม ส่งผลให้บุคลากรที่มีลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับนักศึกษามีปริมาณงานเพิ่มขึ้น นั่นหมายถึง บุคลากรสายวิชาการนั่นเอง การที่ภาระงานและความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นทำให้บุคลากรเกิดความเครียด ความท้อถอยหรือเกิดความย่อหย่อนในการปฏิบัติงาน ซึ่งสังเกตได้จากพฤติกรรมที่แสดงออก เช่น การมาสาย การปฏิบัติงานไม่เต็มความสามารถ และการให้ความร่วมมือกับกิจกรรมหรือโครงการของคณะหรือมหาวิทยาลัย เป็นต้น นอกจากนี้อาจทำให้บุคลากรลาออกเพื่อไปทำงานในหน่วยงานที่คาดว่าจะดีกว่าหรือมีความก้าวหน้ามากกว่า จากข้อมูลและเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยพื้นที่จังหวัดสงขลา เพื่อสะท้อนข้อมูลให้ผู้บริหารทราบและนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้เป็นแนวทางปรับปรุงการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยและเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัย เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย



### วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยพื้นที่จังหวัดสงขลา
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยพื้นที่จังหวัดสงขลา
3. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยพื้นที่จังหวัดสงขลา

### ขอบเขตของโครงการวิจัย

#### 1.1 ด้านประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยพื้นที่จังหวัดสงขลา ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย มหาวิทยาลัยทักษิณ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์และมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ จำนวน 3,356 คน

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยพื้นที่จังหวัดสงขลา ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย มหาวิทยาลัยทักษิณ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์และมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ โดยการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน (Taro Yamane) ที่ยอมให้เกิดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างได้ 5% ซึ่งได้ตัวอย่างจำนวน 358 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ

มหาวิทยาลัย	จำนวนประชากร	จำนวนตัวอย่าง
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย	869	93
มหาวิทยาลัยทักษิณ	479	51
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา	411	149
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	1,403	44
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่	194	21
<b>รวม</b>	<b>3,356</b>	<b>358</b>

## 1.2 ด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยพื้นที่จังหวัดสงขลา โดยตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

**ตัวแปรอิสระ** คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ สถานภาพ อายุ การศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน หน่วยงานสังกัด และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

**ตัวแปรตาม** คือ

**ความผูกพันต่อองค์กร** ประกอบด้วย ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร ความตั้งใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร และความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป

**คุณภาพชีวิตการทำงาน** ประกอบด้วย การได้รับค่าตอบแทนเหมาะสม ยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคล ลักษณะการบริหารงาน และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

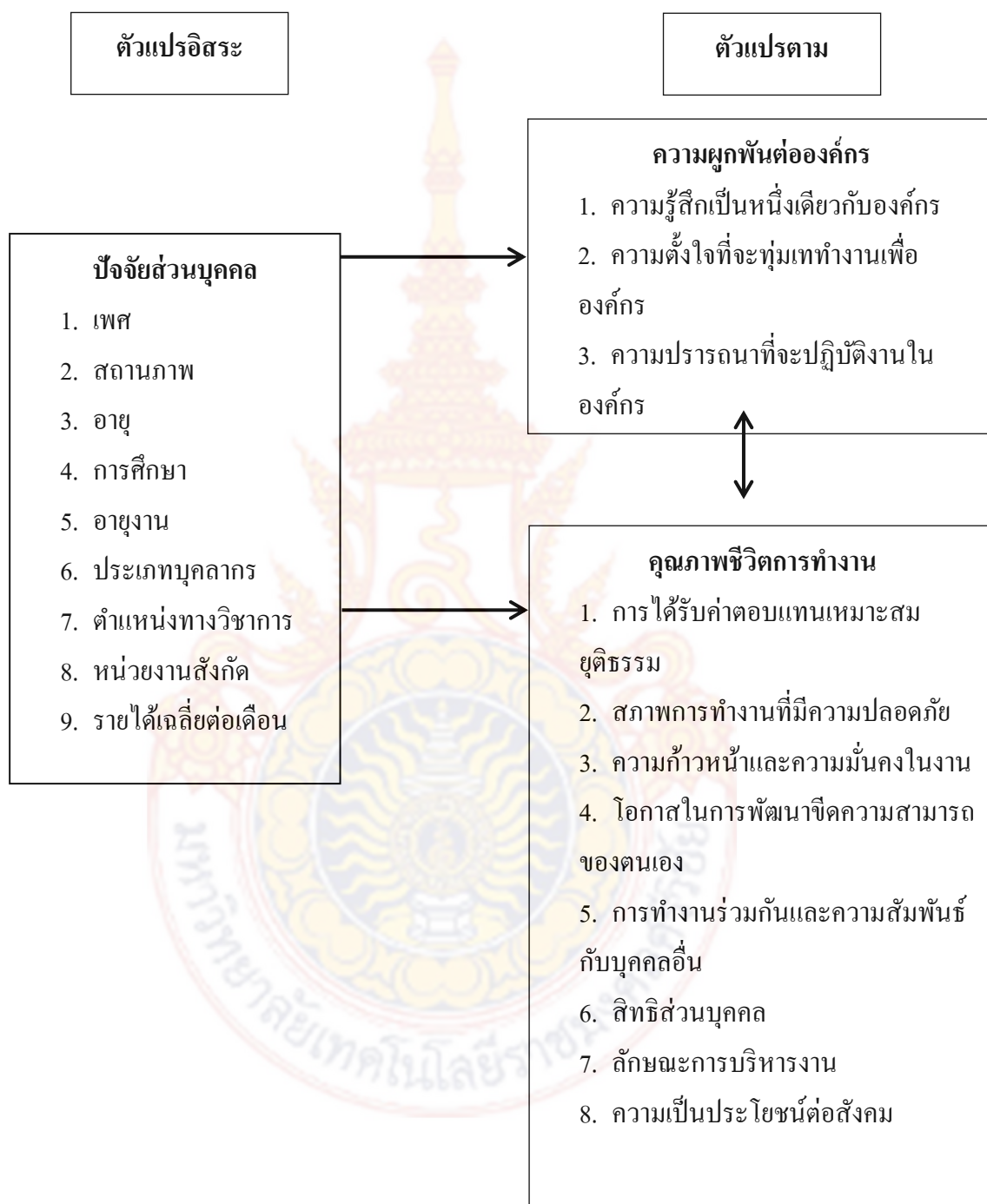
## 1.3 ด้านระยะเวลาและสถานที่

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลกับบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยพื้นที่จังหวัดสงขลา คือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย มหาวิทยาลัยทักษิณ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์และมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ระหว่างเดือนตุลาคม 2559 ถึงเดือนกันยายน 2560

## สมมติฐาน

คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยพื้นที่จังหวัดสงขลามีความสัมพันธ์กันในทางบวก

## กรอบแนวความคิดของโครงการวิจัย



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สามารถนำเสนอผลการศึกษาให้ผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัย
2. เพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรหาวิธีเพิ่มพูนความผูกพันของบุคลากรสายวิชาการให้มีความรู้สึกผูกพัน โดยปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถและต้องการปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรนานขึ้น



## การทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยพื้นที่จังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

### 2.1 แนวคิดเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ต่อองค์กร

- 2.1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
- 2.1.2 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร
- 2.1.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
- 2.1.4 แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร

### 2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

- 2.2.1 ทฤษฎี ERG ของ Alderfer
- 2.2.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg
- 2.2.3 ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom
- 2.2.4 ทฤษฎีความเสมอภาคหรือทฤษฎีความเท่าเทียมกันของอดัมส

### 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

- 2.3.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 2.3.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

### 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.1 แนวคิดเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ต่อองค์กร

#### 2.1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ต่อองค์กรพบว่า มีนักวิชาการและผู้สนใจศึกษาจำนวนมาก และได้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับความสัมพันธ์ต่อองค์กรไว้แตกต่างกัน และสามารถรวบรวมความหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ได้ดังนี้

วารุณี คำแก้ว (2550) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเกิดขึ้นเมื่อบุคคลเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์กรในช่วงระยะเวลาหนึ่งจะก่อให้เกิดการลงทุนเรียกว่า “Side Bet” ซึ่งอาจเป็นรูปของเวลา กำลังกายกำลังสติปัญญาที่เสียไป เมื่อเป็นเช่นนี้บุคคลนั้นย่อมหวังผลประโยชน์ที่จะได้รับตอบแทนจากองค์กรในระยะยาว แต่ถ้าเขาลาออกไปก่อนครบกำหนดก็เท่ากับบุคคลนั้นได้รับประโยชน์ไม่คุ้มค่า เพราะฉะนั้นการที่บุคคลได้ เข้ามาทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์กรยิ่งนานเท่าไรก็เท่ากับ

การลงทุนของเขาได้สะสมเพิ่มขึ้น นำมาซึ่งความยากลำบากที่จะตัดสินใจลาออกจากองค์กร เพราะหากการตัดสินใจนี้เป็นผลมาจากความผูกพันต่อองค์กร

อรรถิร สรณัฒนาวุช (2545) ได้สรุปแนวคิดไว้ 3 กลุ่มคือ

1. แนวคิดทางด้านทัศนคติ แนวคิดนี้ได้รับความสนใจในการศึกษามาก กลุ่มสนับสนุนแนวคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกในการรับรู้ของบุคคลว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยผู้นำในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในแนวคิดนี้คือ ศาสตราจารย์ Lyman w. Porter แห่งมหาวิทยาลัย California ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร และมี ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

2. แนวคิดด้านพฤติกรรม แนวคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมีกรแสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรมต่อเนื่องหรือความสม่ำเสมอในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่คนจะผูกพันต่อองค์กร และพยายามที่จะรักษาสมาชิกไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน ก็เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้และผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกไป ซึ่งบุคคลนั้นจะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้นหรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป ซึ่งสรุปได้ว่าการพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบซึ่งน้ำหนักว่าถ้าเขาลาออกจากองค์กร เขาจะสูญเสียอะไรบ้าง

3. แนวคิดทางด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวคิดนี้มองความผูกพันว่าเป็นความจงรักภักดีและความเต็มใจที่บุคคลจะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลจะรู้สึกว่ เมื่อเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรแล้วก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กรเพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมและ เป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อองค์กร

วารุณี คำแก้ว (2550) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกของสมาชิกที่มีต่อองค์กร เป็นการประเมินองค์กรในทางบวก ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลนั้นกับองค์กร และเกิดความตั้งใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

เพ็ญศรี เมณเสน (2550) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า คือ ความเต็มใจของบุคคลที่ยินดีจะทุ่มเทกำลังกายเพื่อทำงานให้กับองค์กร และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ความแตกต่างของความผูกพันมีผลมาจากความต้องการและพฤติกรรมที่แตกต่างกันของพนักงาน และลักษณะของความผูกพัน แบ่งเป็น 3 รูปแบบ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อเนื่อง (continuance commitment) เกี่ยวข้องกับความรู้ความเข้าใจของบุคคล โดยคำนึงถึงค่าใช้จ่ายและผลกำไร เช่น เมื่อบุคคลพบว่าค่าใช้จ่ายในการออกจากองค์กรสูงกว่าค่าใช้จ่ายในการคงอยู่ในองค์กร ก็จะส่งผลให้บุคคลคงอยู่ในองค์กรต่อไปเพื่อให้เกิดผลกำไร จึงอาจกล่าวได้ว่าเป็นความผูกพันต่อบทบาททางสังคมในระบบ

2. ความผูกพันยึดติด (cohesion commitment) ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการเริ่มต้นรู้สึกทางบวกของบุคคล อารมณ์และความรู้สึกจะผูกพันสมาชิกไว้กับองค์กร และความพึงพอใจจะเกิดขึ้นจากความเกี่ยวข้องของสมาชิกทั้งหมดของกลุ่ม ถ้ากลุ่มมีความสัมพันธ์กันสูงก็จะไม่มีการต่อต้านและการอิจฉาริษยาอื่น ระบบที่ร่วมกันนี้จะสามารถดำรงอยู่ต่อไป สมาชิกจะยึดติดซึ่งกันและกัน

3. ความผูกพันควบคุม (control commitment) เป็นความผูกพันที่ผู้กระทำยึดถือมาตรฐานทางสังคมและการเคารพอำนาจของกลุ่ม เกิดขึ้นเนื่องจากการที่บุคคลมีการประเมินค่าทางบวก ซึ่งเป็นผลมาจากการกระทำและถูกถูกประเมิน โดยระบบในสังคมนั้นว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการศีลธรรม จริยธรรม ความสมเหตุสมผล และการแสดงค่านิยมของบุคคล

อรวรรณ อยู่คง (2546) ได้เสนอว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กร โดยเป็นสิ่งหนึ่งช่วยให้คนยังอยู่ในองค์กรซึ่งความผูกพันต่อองค์กรแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะ คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ทั้งนี้ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งเชื่อมโยงพนักงานเข้ากับองค์กร โดยที่ความผูกพันด้านจิตใจเกิดขึ้นจากการที่บุคคลมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร ส่วนความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการได้รับผลตอบแทนจากองค์กรและการรับรู้ถึงการขาดทางเลือก หรือความยากลำบากในการหางานใหม่ ทำให้บุคคลจำเป็นที่จะต้องอยู่ในองค์กร ในขณะที่ความผูกพันด้านบรรทัดฐานเกิดขึ้นจากค่านิยมส่วนบุคคล และความรู้สึกรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร ทำให้บุคคลรู้สึกว่าเขาควรอยู่ในองค์กรนั้นต่อไป

วรินทร์ เศรษฐแสง (2548) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปรากฏการณ์ที่เป็นผลมาจากความสัมพันธ์หรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรในรูปของการลงทุนทางกายและสติปัญญาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกไม่ต้องการที่จะละทิ้งองค์กร ถึงแม้ว่าองค์กรแห่งใหม่จะสามารถทำให้บุคคลนั้นมีรายได้เพิ่ม มีการปรับเปลี่ยนสถานภาพที่ดีขึ้น มีความเป็นอิสระทางอาชีพ หรือการมีเพื่อนร่วมงานมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ก็ตาม

นันทภัทร อักษรดิษฐ์ (2550) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นลักษณะของความสัมพันธ์ของสมาชิกที่มีต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกมาในรูปแบบ 3 ลักษณะ ดังนี้

1. สมาชิกมีความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2. สมาชิกมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ

3. สมาชิกมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรนั้น

วารุณี คำแก้ว (2550) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรคือ ความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรตลอดไป มีความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือมีความจงรักภักดีต่อองค์กร การยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร และรวมถึงการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

Steers (1977) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ผู้ปฏิบัติงานยอมรับในวัตถุประสงค์ขององค์กร มีค่านิยมเช่นเดียวกับสมาชิกคนอื่น ๆ ในองค์กร และเต็มใจทุ่มเทที่จะทำงานหนักเพื่อดำเนินภารกิจขององค์กร โดยพฤติกรรมที่ผู้ปฏิบัติงานแสดงออก คือ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะแสดงออกในลักษณะดังนี้

1. มีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร
2. มีความตั้งใจอย่างเต็มที่ในการที่จะทุ่มเทพลังงานเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร
3. มีความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

ศิริณี ไร่ยานนท์ (2550) ได้แบ่งความหมายของความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 2 แนวความคิด คือ

1. ความหมายของความผูกพันที่เน้นด้านพฤติกรรม (behavioral commitment) เป็นความผูกพันที่บุคคลมีต่อองค์กรในเชิงพฤติกรรม อันเป็นผลเนื่องมาจากการกระทำในอดีต ซึ่งบุคคลได้ลงทุน ลงแรงในองค์กร ได้สร้างผลงานให้แก่องค์กร โดยคิดว่าสิ่งที่ลงทุนไปนั้นเป็นต้นทุนจม (sunk costs) และจะมีการคิดคำนวณเปรียบเทียบอย่างถี่ถ้วนถึงผลได้ผลเสียที่เกิดขึ้นหากจะลาออกจากองค์กรไป

2. ความหมายของความผูกพันที่เน้นด้านทัศนคติ (attitudinal commitment) เป็นการให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรในรูปของทัศนคติของแต่ละบุคคลที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความผูกพันในฐานะเป็นสมาชิกขององค์กร ยอมรับเป้าหมายขององค์กรและมีความปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์กร

วรพันธ์ เศรษฐแสง (2548) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่าไม่ใช่เป็นเพียงความจงรักภักดีเท่านั้น แต่ยังรวมถึงกระบวนการหรือวิธีการที่บุคลากรในองค์กรได้แสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวข้องของพวกเขาที่มีต่อองค์กร และยังคงดำเนินกิจกรรมในองค์กร เพื่อให้เกิดความสำเร็จและสิ่งที่เป็นผลดีต่อองค์กร



จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง ความรู้สึกผูกพันที่บุคคลมีต่อองค์กร เป็นความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความภูมิใจ มีความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจและพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ และมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

### 2.1.2 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

เรื่องของความผูกพันต่อองค์กรนั้น ได้มีการศึกษาจากนักวิชาการและผู้ที่เกี่ยวข้องศึกษาหลายท่าน ซึ่งแต่ละท่านก็มีแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันซึ่งผู้วิจัยได้ค้นคว้าและทำการรวบรวมได้ดังนี้

นันทภัทร อักษรดิษฐ์ (2550) ได้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความ จงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรมีองค์ประกอบดังนี้

#### 1. ประสบการณ์ในงาน (work experience) แบ่งเป็น

1.1 ประสบการณ์ที่ทำให้รู้สึกว่าตัวเองได้รับการสนับสนุนในการทำงาน ได้แก่ การฟังพาได้ขององค์กร การได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกับผู้อื่น การรับฟังความคิดเห็นของพนักงานของผู้บริหาร สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงาน ความชัดเจนของบทบาทในองค์กร และความชัดเจนของเป้าหมาย

1.2 ประสบการณ์ในการทำงานที่ทำให้รู้สึกว่าตัวเองมีความสามารถ ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความยากง่ายของเป้าหมายในการทำงาน ความสำคัญของตนเองที่มีต่อบริษัท การได้รับผลสะท้อนกลับจากผลการปฏิบัติงาน การได้มีส่วนร่วมในองค์กร

2. ทักษะที่สามารถนำไปใช้ทำงานในองค์กรอื่น (skill)

3. ความรู้ที่สามารถนำไปใช้ทำงานในองค์กรอื่น (education)

4. การลงทุนลงแรงในการทำงาน (self-investment)

5. เงินบำนาญ (pension)

6. สังคมสัมพันธ์ (community)

7. โอกาสในการหางานใหม่ (alternatives)

8. บรรทัดฐานในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร (commitment norm)

Allen and Meyer (199) ได้กล่าวไว้ว่า สิ่งที่เกี่ยวข้องให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (affective commitment) ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristic)

2. คุณลักษณะงาน (job characteristic)

3. ประสบการณ์ทำงาน (work experience)

4. คุณลักษณะโครงสร้าง (Structural characteristic)

Mowday et al. (1982 อ้างถึงใน วรพันธ์ เศรษฐแสง, 2548, หน้า 50) ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (affective commitment) ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล (personal factors) ได้แก่ ความคาดหวังต่องาน ความผูกพันทางจิตใจ ปัจจัยด้านทางเลือกในงาน และลักษณะส่วนบุคคล

2. ปัจจัยด้านองค์กร (organizational factor) ได้แก่ ประสบการณ์เมื่อเริ่มเข้าทำงานขอบเขตของงาน การนิเทศงาน ความสอดคล้องของเป้าหมาย และลักษณะขององค์กร ลักษณะของงานต่างๆ เช่น งานที่มีความท้าทาย การให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความสอดคล้องของเป้าหมายบุคคลกับองค์กร นอกจากนี้ลักษณะองค์กร เช่น การให้ความสนใจต่อบุคคล การทำให้บุคคลากรรู้สึกว่าเป็นเจ้าขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

3. ประสบการณ์ทำงาน (work experience) ที่บุคคลได้รับจากการเป็นสมาชิกขององค์กร ได้แก่ สัมพันธภาพในองค์กรและรูปแบบการบริหารงานของผู้บริหาร

4. โครงสร้างองค์กร (organizational structure) ได้แก่ ขนาดขององค์กรการรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ การแบ่งสายการบังคับบัญชา

วรพันธ์ เศรษฐแสง (2548) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกของบุคคลในลักษณะของความเป็นพวกเดียวกันทำให้เกิดการยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (identification) แสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน

2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (involvement) โดยการทำงานตามบทบาทของแต่ละคนอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (loyalty) เป็นความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

อรรวรรณ อยู่คง (2546) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้

1. ความผูกพันองค์กรด้านจิตใจ เกิดจากปัจจัยหลัก 4 ประการ คือ (1) คุณลักษณะของบุคคล (personal characteristic) (2) คุณลักษณะของงาน (job characteristic) (3) ประสบการณ์ในการทำงาน (work experience) และ (4) คุณลักษณะของโครงสร้าง (structural characteristic)

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ (continuance commitment) เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการจ่ายค่าตอบแทนแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน ซึ่งมีผลมาจากปัจจัยพื้นฐาน 2

ประการ คือ ขนาดและจำนวนของการลงทุนที่บุคคลทำลงไป และการรับรู้ถึงการขาดทางเลือกองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ได้แก่ อายุ สถานภาพ ตำแหน่ง ความพึงพอใจในอาชีพ และความตั้งใจที่จะลาออก

3. ความผูกพันองค์กรด้านบรรทัดฐาน (normative commitment) ได้รับอิทธิพลมาจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล โดยเริ่มจากครอบครัว วัฒนธรรม ขบวนการหล่อหลอมขัดเกลาทางสังคมขององค์กร (organizational socialization) โดยมีผลตั้งแต่ช่วงแรกเริ่มเข้าสู่องค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่พนักงานเชื่อถือและพึงใจ (first impression) ไปตลอด และหากพนักงานได้รับการปลูกฝังให้เห็นความสำคัญของความจงรักภักดีต่อองค์กรตั้งแต่แรกเข้า ก็มีแนวโน้มว่าเขาจะเป็นผู้มีความผูกพันองค์กรสูง เพราะจากวิถีปฏิบัติในองค์กร ตั้งแต่เริ่มแรกได้ปลูกฝังความเชื่อของพนักงานที่ว่าองค์กรคาดหวังให้พวกเขามีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากที่สุด

วอร์เนอร์ เสรยแสง (2548) ได้เสนอว่า ปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรสามารถแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล หรือลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานกว่า และมีค่านิยมในงานมากกว่า จะผูกพันต่อองค์กรมากกว่า นอกจากนี้ ในกลุ่มพนักงานผู้หญิงก็มีแนวโน้มจะผูกพันมากกว่าพนักงานผู้ชายส่วนระดับการศึกษา มีผลทางลบต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ พนักงานที่มีการศึกษาต่ำจะผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาสูง

2. ลักษณะของบทบาทและงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ งานที่มีความสำคัญ งานที่มีบทบาทเด่นชัด และบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร

3. ลักษณะด้านโครงสร้างขององค์กร ได้แก่ ระบบขององค์กรที่มีแบบแผน การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และการมีส่วนเป็นเจ้าขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ องค์กรที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีการกระจายอำนาจพนักงานก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

4. ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ทักษะคติที่มีต่อผู้ร่วมงานในองค์กร การสามารถพึ่งพาผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่างานมีความสำคัญ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ พนักงานที่มีประสบการณ์ที่ประทับใจในงาน มีทักษะคติและความรู้สึกที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การรู้สึกว่างค์กรเข้าใจความคาดหวังของพนักงาน การรู้สึกว่างค์กรสามารถไว้วางใจได้ ความรู้สึกว่างานตนเองสำคัญต่อองค์กร พนักงานก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

วิชัย แหวนเพชร (2543) ได้กล่าวไว้ว่า พื้นฐานที่สำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานซึ่งสามารถส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาวมีดังต่อไปนี้

1. งาน (job) คือ ตัวงานที่เขาได้ไปทำอยู่ หมายความว่า หากบุคคลมีความชอบ ความถนัด และความสนใจในงานนั้น ก็ย่อมจะมีความพึงพอใจในงานนั้นเป็นทุนเดิม และในขณะที่เขาทำงานไปโอกาสที่เขาจะเรียนรู้งาน เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จะมีมากขึ้น

2. ค่าจ้าง (wage) เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญที่ทำให้บุคคลอยากทำงานในหน่วยงานนั้นหรือไม่ การให้ค่าจ้างในอัตราที่เหมาะสม และมีความยุติธรรมกับพนักงานที่ทำงานในตำแหน่งหรือคุณสมบัติใกล้เคียงกัน

3. โอกาสที่ได้เลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง (promotion) ซึ่งเป็นผลต่อเนื่องมาจากผลของการปฏิบัติงาน

4. การยอมรับ (recognition) ทั้งจากผู้บังคับบัญชาผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน หากมีการยอมรับเขาในบทบาท ย่อมทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้น การให้เกียรติให้การยอมรับ รับฟังความคิดเห็นต่อบุคคลย่อมทำให้เขาเกิดความพึงพอใจได้

5. สภาพการทำงาน (working condition) เป็นสภาพโดยทั่วไปของสถานที่ทำงาน เช่น ความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อย

6. ผลประโยชน์ (benefit) และสวัสดิการ (services) หมายถึง สิ่งที่พนักงานได้รับตอบแทนจากผลการปฏิบัติงานนอกเหนือจากค่าจ้าง เช่น บ้านหนึ่ง บ้านญาติ ค่ารักษาพยาบาล ค่าที่พัก ค่าน้ำมันรถ ฯลฯ

7. ผู้บังคับบัญชา (leader) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมาก ได้แก่ บุคลิกลักษณะของผู้บังคับบัญชา ทักษะในการบริหารงาน การรู้หลักจิตวิทยา หลักมนุษยสัมพันธ์ ความสามารถที่จะแก้ไขปัญหาหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงาน

8. เพื่อนร่วมงาน (co-workers) หากมีเพื่อนร่วมงานที่ดีในองค์การย่อมส่งผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในการทำงานมากขึ้น

9. องค์กรและการจัดการ (organization and management) หมายถึง องค์กรใดที่มีชื่อเสียงในการทำงาน ย่อมทำให้เกิดการยอมรับ เกิดความพึงพอใจในองค์กรนั้นจากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปและนำแนวคิดเพื่อมาประยุกต์เป็นแนวทางในการศึกษา ให้เหมาะสมกับสภาพองค์กรที่ทำการศึกษา โดยแบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรเพื่อการศึกษาในครั้งนี้ เป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและความผูกพันต่องาน ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านการทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร

### 2.1.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

นักทฤษฎีองค์กรทั่วไปยอมรับว่าประสิทธิภาพขององค์กรมิได้ขึ้นอยู่กับสาเหตุใดสาเหตุหนึ่ง แต่เป็นผลมาจากปัจจัยหลายปัจจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งพฤติกรรมของบุคคลที่สนับสนุนต่อเป้าหมายขององค์กร ซึ่งเป็นผลจากความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร และมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร สามารถรวบรวมได้ ดังนี้

คิรนีย์ ไวยานนท์ (2550) ได้กล่าวไว้ว่าความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กร เพราะเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กรเข้าด้วยกัน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างสภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร อีกทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอก เป็นเงื่อนไขสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ เป็นส่วนสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กร ดังนั้นนอกจากการ สรรหา คัดเลือก บรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าสู่ระบบแล้ว องค์กรจะต้องสามารถรักษามูลค่าไว้ด้วยการพยายามสร้างเจตคติด้านความผูกพันให้เกิดกับสมาชิกแต่ละบุคคลในองค์กร เจตคติความผูกพัน จึงมีความสำคัญต่อองค์กร คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออก (turnover) จากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดที่ครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน เพราะสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองต่อองค์กร โดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนให้เห็นถึงการสนองตอบของบุคคลต่อเงื่อนไขของงานในแง่ใดแง่หนึ่งเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์กรมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน แม้ว่าเหตุการณ์ประจำวันและสถานที่ทำงานจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานแต่สถานการณ์ที่เกิดขึ้นชั่วคราวนั้นจะไม่มีผลกระทบต่อความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กร

Steers (1977) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้

1. ความผูกพันองค์กรเป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลกระทำต่อองค์กร โดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานหรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ดำเนินไปและคงอยู่อย่างมั่นคง

3. ความผูกพันองค์กรเป็นเครื่องชี้วัดที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร

เสนาะ ตีเขาว์ (2535) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความผูกพันองค์กรไว้ดังนี้

1. ก่อให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

2. ช่วยแก้ไขหรือลดความขัดแย้งในองค์กร
3. เป็นสิ่งกระตุ้นให้ตัดสินใจและแก้ปัญหาได้เร็วขึ้น
4. สามารถจัดการป้องกันตัวเอง
5. สามารถลดความเห็นแก่ตัวของพนักงานในองค์กร
6. สามารถสร้างระบบการสื่อสารที่ดีให้เกิดขึ้นภายในองค์กร

ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์ (2529) ได้กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพต่อ องค์กร ดังนี้

1. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันต่ออย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ระดับสูง
2. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย
3. เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กรบุคคลนั้น มักจะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างาน คือหนทางซึ่ง ตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กร ให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ
4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพัน จะมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร และความพยายามดังกล่าว มีผลทำให้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

คีร์นีย์ ไวยานนท์ (2550) ได้กล่าวถึงผลของความผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร อาจจะใช้เป็นเครื่องมือพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกขององค์กรได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอัตราการเปลี่ยนงาน อัตราการเข้าออกจากงานของสมาชิกในองค์กร เนื่องจากสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรมีแนวโน้มที่จะอยู่ในองค์กรนานกว่า และ เต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพราะเมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมีกรแสดงออกในรูปของพฤติกรรมการทำงานอย่างต่อเนื่อง ไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน
2. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลการศึกษาที่ต่อเนื่อง หรือพัฒนาขึ้นมาจากการศึกษาเรื่องความจงรักภักดีของสมาชิกในองค์กร ซึ่งผู้บริหารต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กร เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน เพราะความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงได้จากสภาพแวดล้อมที่สมาชิกในองค์กรต้องเผชิญในแต่ละวัน แต่ความผูกพันเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างช้าๆและคงอยู่อย่างต่อเนื่องมั่นคง
3. การทำความเข้าใจเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ช่วยให้ผู้ศึกษาเข้าใจธรรมชาติของคน โดยทั่วไปมากขึ้นถึงกระบวนการหรือขั้นตอนที่คนจะสร้างความผูกพัน หรือเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เนื่องจากพฤติกรรมต่าง ๆ ย่อมมีที่มาและเป็นเรื่องของ ความมุ่งหมายหรือ

เป้าหมายของมนุษย์ มีผลจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีความแตกต่างกันไปในด้านค่านิยม ทักษะคติ บุคลิกภาพ และบทบาท ซึ่งความเข้าใจในกระบวนการนี้จะช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมของบุคคลได้มากขึ้น ผลของความผูกพันต่อองค์กร มีดังนี้

3.1 พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

3.2 พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไปเพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

3.3 บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้มีผลปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีกว่าคนอื่น

วิฑูรย์ สิมะ โขคติ (2539) ได้สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงงานมากกว่าความพอใจในงาน มีผลให้พนักงานยังคงทำงานในองค์กรนั้นเป็นเวลานาน ความผูกพันต่อองค์กรจะช่วยลดความเป็นไปได้ของการเปลี่ยนแปลงงาน และในขณะเดียวกันจะช่วยให้องค์กรสามารถฝ่าฟันปัญหาต่าง ๆ ในช่วงภาวะวิกฤตได้ ความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นทั้งผลดีและผลเสียต่อพนักงาน ในส่วนของผลดีจะทำให้เขามีความก้าวหน้าในองค์กร เช่น ได้เลื่อนตำแหน่ง เป็นที่ไว้วางใจของผู้บังคับบัญชา สามารถคงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรไว้ได้ ส่วนผลเสียนั้นพนักงานอาจจะเสียโอกาสดี ๆ ในการทำงานอย่างอื่นที่อาจให้ประโยชน์กับเขามากกว่าในองค์กรปัจจุบัน เพราะความผูกพันทำให้เขาไม่ยอมเปลี่ยนงานอย่างไรก็ตาม ความผูกพันต่อองค์กรจะมีผลดีหรือผลเสียขึ้นกับลักษณะของตัวบุคคลนั้นๆ เอง

ศิริพร ทรัพย์พัฒนา (2544) ได้สรุปไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลต่อทัศนคติ หรือพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรหลายด้านได้แก่

1. ความยาวนานของการดำรงตำแหน่งอยู่ในองค์กร (tenure in organization)
2. ผลการปฏิบัติงาน (performance)
3. อัตราการขาดงาน (absenteeism)
4. อัตราการเข้า-ออกจางาน (turnover rate)

อภิสิทธิ์ รักษาวงศ์ (2545) ได้สรุปเกี่ยวกับ ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ไว้ดังนี้

1. ความผูกพันองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจางานได้ดีกว่า ความพึงพอใจในงาน

2. ความผูกพันองค์กรทำให้เกิดความรู้สึกเหมือนเป็นเจ้าของร่วมกันของสมาชิกในองค์กรทำให้เป็นแรงผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานในองค์กรอย่างเต็มที่

3. ความผูกพันองค์กรเป็นตัวเชื่อมประสาน ระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

4. มีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กร

5. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมี ความรักและความผูกพันองค์กรของตนเอง

จากแนวคิดของนักวิชาการและผู้สนใจศึกษาดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่า ความผูกพันมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก ความผูกพันต่อองค์กรจะมีผลทำให้อัตราการขาดงาน และการลาออกต่ำ สามารถเพิ่มประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในการทำงาน เป็นสิ่งที่สามารถผลักดันให้พนักงานเกิดความทุ่มเทและมีความพึงพอใจในงาน และอุทิศตนให้กับงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

#### 2.1.4 แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร

วารุณี คำแก้ว (2550) ได้ให้ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรไว้ดังนี้

1. ผู้บริหารขององค์กรควรมอบหมายให้พนักงานรับผิดชอบงานในหน้าที่ให้สูงขึ้น ให้มีโอกาสในการควบคุมการทำงานของตนเองมากขึ้น ให้การยอมรับว่าเขาเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ

2. ผู้บริหารขององค์กรควรปรับปรุงระบบการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงาน โดยใช้หลักการแบ่งผลประโยชน์ร่วมกันระหว่างองค์กรและพนักงานอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

3. ผู้บริหารขององค์กรควรสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่จะเข้ามาทำงานในองค์กรโดยพิจารณาถึงการมีทัศนคติและค่านิยมที่สอดคล้องกับองค์กร ในขณะที่เดียวกันองค์กรก็ต้องแจ้งให้พนักงานเห็นว่าองค์กรพยายามทุกวิถีทางอย่างสม่ำเสมอที่จะเสริมสร้างให้พนักงานมีความสุขกับการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กร

Dessler (1997) ได้ให้ข้อคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ดังนี้

1. ผู้บริหารขององค์กรควรตระหนักเสมอว่าพนักงานเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความไว้วางใจ ให้เกียรติ และให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานและส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จอย่างเต็มความสามารถของเขา



2. ผู้บริหารขององค์กรควรปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างสม่ำเสมอ รับฟังข้อร้องทุกข์ของพนักงาน มีการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานเป็นระยะ ๆ และมีการแจ้งให้พนักงานทราบถึงผลของการสำรวจนั้น นอกจากนี้ผู้บริหารควรรหาโอกาสแจ้งข่าวสารข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์กรให้พนักงานได้ทราบ และจัดให้มีระบบสื่อสารแบบสองทางในองค์กร

3. การเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรควรเริ่มตั้งแต่การสรรหาและคัดเลือกพนักงาน โดยกำหนดหลักเกณฑ์เรื่องการมีทัศนคติและค่านิยมสอดคล้องกับองค์กรให้เป็นปัจจัยหนึ่งในการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน ทั้งนี้องค์กรจะต้องมีการระบุค่านิยมขององค์กรไว้อย่างชัดเจน และถ่ายทอดให้พนักงานในองค์กรทุกคนได้ทราบ

4. ผู้บริหารขององค์กรควรแสดงให้เห็นพนักงานทราบอย่างชัดเจนถึง โอกาส ความก้าวหน้าในการทำงาน รวมทั้งมีการจัดระบบค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม ให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่ามีความเป็นธรรม มีผลประโยชน์ร่วมกันระหว่างพนักงานกับองค์กร

5. ผู้บริหารขององค์กรควรจัดการฝึกอบรมให้พนักงานแต่ละหน่วยงานเข้าใจความต้องการของพนักงานในหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อเสริมสร้างให้เกิดความประสานงานและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน ซึ่งการปฏิบัติดังกล่าวข้างต้นจะทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สร้างความมั่นใจให้พนักงานให้สามารถใช้ความรู้ ความสามารถและความชำนาญของตนอย่างเต็มที่ และช่วยเสริมสร้าง ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรด้วยการทำให้พนักงานมีวัตถุประสงค์สอดคล้องกับองค์กร ทำงานเสมือนหนึ่งเขาเป็นเจ้าของกิจการ

## 2.2 ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ต่อองค์กร

### 2.2.1 ทฤษฎี ERG ของ Alderfer

Alderfer ได้พัฒนาทฤษฎี ERG โดยได้ปรับปรุงจากทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow ใหม่ และได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (existence needs) เป็นความต้องการทางด้านร่างกายและความปรารถนาอยากมีสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เงินเดือน ผลประโยชน์เกี่ยวกับและ สภาพการทำงานที่ดี

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (relatedness needs) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และดำรงรักษาความสัมพันธ์นั้นไว้กับบุคคลต่าง ๆ ในองค์กรเช่น เพื่อนร่วมงาน เพื่อน ผู้บังคับบัญชาและสมาชิกในครอบครัว ตลอดจนบุคคลที่เกี่ยวข้องของความพอใจนี้จะขึ้นอยู่กับ การแบ่งปันซึ่งกันและกัน ความเข้าใจซึ่งกันและกันและการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

3. ความต้องการเจริญเติบโตหรือก้าวหน้าในงาน (growth needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนา การเปลี่ยนแปลงฐานะ สภาพ และการเติบโตก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งความ

พอใจในความก้าวหน้าในงานนี้ เป็นผลมาจากการที่บุคคลนั้นเผชิญปัญหาในสภาพแวดล้อมที่ ผลักดันให้เขาได้ใช้ ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ หรือได้พัฒนาความสามารถเพิ่มมากขึ้น

### 2.2.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

ทฤษฎี สองปัจจัย (Two-Factor Theory) หรือทฤษฎี ปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยบำรุงรักษา (Motivator-Hygiene) ได้มีการพัฒนาโดย Frederick Herzberg ในปี ค.ศ. 1950-1959 ( ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2550) ได้กล่าวไว้ว่า สมมุติฐานในการจูงใจ ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน โดยตรง ซึ่งปัจจัยจูงใจจะช่วยให้ บุคคลชอบและรักงาน และเป็นสิ่งที่สร้าง ความพึงพอใจให้บุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในงาน (achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานจนได้ผลสำเร็จ หรือประสบความสำเร็จในงาน สามารถแก้ไขปัญหาค่าต่าง ๆ ได้ และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นได้

2. การยอมรับนับถือ (recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา บุคคลในหน่วยงาน ลูกค้า หรือเพื่อนร่วมงาน การยอมรับอาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่น ๆ ที่แสดงถึงการยอมรับความสามารถทำ ให้ เกิดความภูมิใจ

3. ลักษณะของงาน (work itself) หมายถึง ลักษณะของงานที่ปฏิบัติว่าเป็นงานที่ใช้ความคิด สร้างสรรค์หรือเป็นงานที่น่าเบื่อ งานที่ง่ายหรือยากเกินไป

4. ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ การมีอำนาจในความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจตราหรือควบคุมอย่างใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชา

5. ความก้าวหน้าและเติบโตในหน้าที่การงาน (advancement) หมายถึง การมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น โดยเป็นผลจากการทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานปัจจัยบำรุงรักษา หรือปัจจัยสุขอนามัย (maintenance or hygiene factors) เป็นปัจจัยภายนอกที่ป้องกันไม่ให้นักงาน เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยบำรุงรักษาประกอบด้วย

1. นโยบายและการบริหาร (policy and administration) หมายถึง ระบบการบริหาร จัดการ ของหน่วยงานที่มีความชัดเจนเหมาะสม และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ รวมทั้งผลกระทบของ นโยบายการบริหารของหน่วยงานที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของสมาชิกในองค์กร

2. การปกครองบังคับบัญชา (supervisor technical) หมายถึง ความสามารถของ ผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน มีความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนความเต็มใจในการให้ คำปรึกษา หรือสอนงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

3. สภาพการทำงาน (working condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพในการทำงาน ปริมาณงานที่รับผิดชอบ พื้นที่ในการปฏิบัติงาน เครื่องมือเครื่องใช้วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

4. เงินเดือน (salary) หมายถึง ผลตอบแทนหรือค่าจ้างที่ได้รับจากการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม และได้ผลตอบแทนหรือค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นเป็นไปตามความคาดหวัง

5. ความมั่นคงในงาน (job security) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ และความมั่นคงขององค์กร

6. ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน (interpersonal relation) หมายถึง การติดต่อสื่อสารของบุคคลในองค์กร โดยมีการแสดงออกซึ่งกริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ทั้งกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน ให้สามารถทำงานร่วมกันช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษาหารือกันระหว่างผู้ปฏิบัติงาน กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

7. สถานภาพในการทำงาน (status) หมายถึง ลักษณะของสถานะของบุคคลในองค์กรซึ่งจะเป็นองค์ประกอบทำให้เกิดความรู้สึกต่องาน ว่างานที่ตนทำอยู่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี

8. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (possibility of growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน และโอกาสที่จะทำให้บุคคลได้รับการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ หรือเรียนรู้เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญ

9. ชีวิตส่วนตัว (personal life) หมายถึง สถานการณ์ของงานที่มีผลกระทบต่อการใช้ชีวิตส่วนตัวของพนักงาน เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่ใหม่ซึ่งห่างไกล ครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุขและไม่พอใจกับงานที่แห่งใหม่

### 2.2.3 ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom

Vroom ได้กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีนี้ได้ทำการพัฒนาจากผลงานของนักจิตวิทยาชื่อ Walton, Tolman และ Hall โดย Vroom ซึ่งให้เห็นว่าแรงจูงใจของคนถูกกำหนดโดยความหวังในผลลัพธ์ (outcomes) ที่จะเกิดขึ้น ซึ่งแรงจูงใจของคนจะเกิดขึ้นจากปัจจัย 3 ประการได้แก่

1. ความคาดหวัง (expectancy) เป็นความเชื่อและความเข้าใจของบุคคลเกี่ยวกับโอกาสของความเป็นไปได้จากความพยายามในการปฏิบัติที่จะส่งผลต่อระดับความสำเร็จของผลงาน

2. ความเป็นเครื่องมือ (instrumentality) คือ ความเชื่อหรือความเข้าใจของบุคคลเกี่ยวกับโอกาสความเป็นไปได้ของผลลัพธ์หรือรางวัลที่จะได้รับ

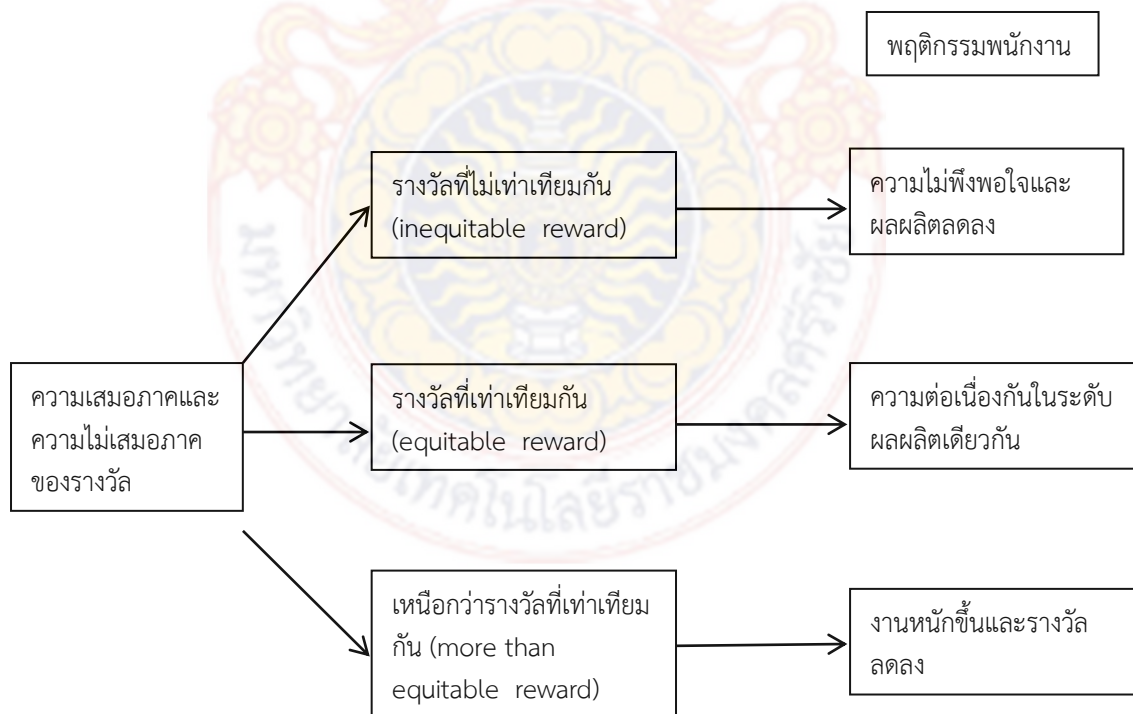
3. การรับรู้คุณค่า (valence) หมายถึง ความเข้าใจหรือการรับรู้เกี่ยวกับคุณค่าของผลลัพธ์นั้น ๆ การรับรู้คุณค่าเป็นสิ่งที่เกิดจากการพิจารณาผลลัพธ์ของบุคคล ผลลัพธ์จะมีคุณค่าในทางบวก

สำหรับบุคคลที่ต้องการได้รับการสนับสนุนในสิ่งที่ตนคาดหวัง และจะมีค่าเป็นศูนย์เมื่อบุคคลไม่รู้สึกสนใจต่อผลลัพธ์ที่จะได้ และจะมีค่าติดลบเมื่อบุคคลนั้นไม่ยอมรับผลลัพธ์นั้นเลย

**2.2.4 ทฤษฎีความเสมอภาคหรือทฤษฎีความเท่าเทียมกันของอดัมส**

ทฤษฎีความเสมอภาค พัฒนาขึ้นโดย Adam ได้อธิบายไว้ว่า เป็นทฤษฎีการจูงใจให้บุคคลทำงานโดยแนวคิดที่ว่าบุคคลต้องการความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น เป็นการเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างปัจจัยนำเข้า เช่น ความพยายาม ประสิทธิภาพ การศึกษา ความสามารถ และผลลัพธ์ เช่น ระดับเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การยกย่อง โดยความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ต่อปัจจัยนำเข้าต้องมีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน เนื่องจาก

1. หากบุคคลรู้สึกว่าเขาได้รับรางวัลที่ไม่เท่าเทียมกับคนอื่น จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ และจะลดปริมาณหรือคุณภาพของผลผลิต
2. ถ้าบุคคลได้รับรางวัลที่เท่าเทียมกับคนอื่นเขาจะทำงานเพื่อให้ได้ผลผลิตในระดับเดิม
3. ถ้าบุคคลรู้สึกว่าเขาได้รับรางวัลสูงกว่าคนอื่น จะส่งผลให้เขาต้องทำงานมากขึ้น จึงมีแนวโน้มที่อาจจะลดความต้องการรางวัลลงสรุปความสัมพันธ์ได้ดังภาพ



ภาพทฤษฎีความเสมอภาคของอดัมส

ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในองค์กรคือ บุคคลจะคาดคะเนผลประโยชน์ของตน หรือคาดหวังรางวัลไว้เกินจริง ทำให้พนักงานอาจรู้สึกว่าการเกิดความไม่เท่าเทียมกัน และความรู้สึกที่ไม่เท่าเทียมกันนี้ จะส่งผลกระทบต่อปฏิกิริยาบางประการ โดยอาจใช้ทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งจาก 6 ทางเลือกดังนี้

1. เปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้า
2. เปลี่ยนแปลงปัจจัยผลลัพธ์
3. เกิดการบิดเบือนการรับรู้ของตนเอง
4. เกิดการบิดเบือนการรับรู้ของตนเอง
5. การเลือกกลุ่มอ้างอิงต่าง ๆ
6. การออกจากงาน

ดังนั้นผู้บริหารจะต้องพิจารณาการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการและการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากร และกระบวนการให้สอดคล้องกัน อย่างไม่มีอคติ เพื่อให้พนักงานได้รับรู้เกี่ยวกับความยุติธรรมหรือความเสมอภาคในองค์กร ทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร แม้ว่าเขาจะไม่มี ความพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง หรือผลลัพธ์ของงานก็ตาม ซึ่งหากพนักงานเกิดการรับรู้ว่าไม่มีความยุติธรรมในกระบวนการพิจารณา จะทำให้พนักงานเกิดความไม่ไว้วางใจต่อผู้บังคับบัญชา มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กร และจะลาออกจากงานในที่สุด

## 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

### 2.3.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of working life) ได้กำเนิดขึ้นและใช้อย่างแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม และมีนักวิชาการหรือผู้เกี่ยวข้องได้ให้ความหมายหรือคำนิยามไว้หลายประเด็น ดังนี้

Walton (1973) ได้ให้นิยามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง สภาพแวดล้อมและสังคมในการทำงานซึ่งจะส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จ ได้รับการตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน

ภัทรจิตร ทองสิงห์ (2546) ได้ให้นิยามไว้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงาน โดยเน้นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่มักถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิคและปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน

วารุณี จันทร์สมบัติ (2550) ได้เสนอว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกๆ คนในองค์กรไม่ว่าจะเป็นระดับผู้ปฏิบัติงาน หัวหน้างาน หรือแม้แต่เจ้าของบริษัทหรือหน่วยงานการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนอกจากมีส่วนทำให้บุคคล

พึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองเรื่องด้านอื่น ๆ เช่น สภาพสังคมแวดล้อม เศรษฐกิจ หรือ ผลผลิตต่าง ๆ และที่สำคัญคุณภาพชีวิตการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันขององค์กรได้นอกจากนี้ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออก และอุบัติเหตุลดน้อยลง ขณะที่ประสิทธิผลขององค์กรในด้านขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณของผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2533) ได้ให้ความเห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเกิดจากการที่บุคคลในองค์กรได้ใช้ชีวิตร่วมกันในที่ทำงานเป็นเวลานานจนมีผลประโยชน์ร่วมกัน ให้ความสนใจ และมีความเกี่ยวข้องกับเพื่อนร่วมงานทั้งในระดับเสมอภาคและแตกต่างกัน ทำให้เกิดความสำเร็จในองค์กร และส่งผลกระทบต่อโดยตรงกับความสำเร็จของการทำงานและการที่บุคคลากรมีทัศนคติในทางเสริมสร้างองค์กร ถือเป็น การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน

นฤตล มีเพียร (2541) ได้สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นองค์ประกอบทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยมีเป้าหมายหลักอยู่ที่การตอบสนองความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อที่จะนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กรและคุณภาพในการทำงานของพนักงาน

สรวงสวรรค์ ต๊ะปิ่นตา (2541) ได้สรุปว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน การปรับปรุงสภาพทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงาน รวมถึงการให้ความเสมอภาคแก่บุคคลในองค์กร และส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน

จารุวรรณ โหระ (2541) ได้สรุปไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึงการที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร มีอิสระในการตัดสินใจ มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ มีความต้องการประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานนั้น ๆ มีความมั่นคงในการทำงานมีการพัฒนาความสามารถของบุคคลมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของการทำงาน รวมทั้งมีความยุติธรรมในการได้รับค่าตอบแทนซึ่งเป็นผลมาจากการทำงาน

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึงความรู้สึกของบุคคลากร ซึ่งได้รับมาจากประสบการณ์การทำงานของแต่ละบุคคลทำให้เขาเกิดความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน ส่งผลดีต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการสนองตอบความต้องการของบุคคลากรในองค์กร หากองค์กรใดมีนโยบายส่งเสริมให้บุคคลากรมีคุณภาพในการทำงานที่ดี จะส่งผลให้บุคคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้สึกมั่นคงในงาน เกิดความผูกพันกับองค์กร และพร้อมที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป

### 2.3.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากความหมายต่างๆ ที่นักวิชาการได้ให้คำนิยามไว้ข้างต้น จะเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายกว้างและครอบคลุมในทุกด้าน และมีนักวิชาการหลายๆ ท่านได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้

ภัทรจิตร ทองสิงห์ (2546) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 16 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคงในการทำงาน
2. ความเสมอภาคในการได้รับค่าจ้างและสวัสดิการ
3. ความยุติธรรมในการทำงาน
4. ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
5. งานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ
6. มีกิจกรรมและความหลากหลายของงาน
7. งานที่รับผิดชอบมีความท้าทาย
8. การมีขอบเขตในการตัดสินใจของตนเองเกี่ยวกับงาน
9. มีโอกาสในการเรียนรู้ และความเจริญก้าวหน้า
10. การรับรู้ผลสะท้อนกลับ และการรับรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน
11. การมีอำนาจหน้าที่ในงาน
12. ได้รับการยอมรับในการทำงาน
13. ได้รับการสนับสนุนทางสังคม
14. มีอนาคตที่ดี มีโอกาสก้าวหน้า
15. สามารถแยกความสัมพันธ์ในงานกับสภาพแวดล้อมภายนอก
16. มีโอกาสเลือก โดยขึ้นอยู่กับความสนใจ ความชอบ และความคาดหวัง

วารุณี จันทร์สมบัติ (2550) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นตัวชี้วัดระดับความพึงพอใจในหน้าที่การงาน เพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ด้วยส่วนประกอบดังต่อไปนี้

1. การควบคุมหรือการมีอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน การที่องค์กรให้โอกาสพนักงานมีอิสระถึงระดับหนึ่งในการทำงาน ถือเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน

2. การได้รับการยอมรับ โดยคำนึงว่าบุคคลแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์กร และมีส่วนช่วยเหลือในความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์กร

3. การมีส่วนร่วมในสังคม โดยแต่ละคนมีส่วนร่วมในสังคมขององค์กร ทั้งในแง่ของเป้าหมายขององค์กร ค่านิยม และรวมถึงการรับรู้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้นๆ

4. ความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ เป็นผลที่ได้จากการทำงาน รวมถึงการได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีลักษณะท้าทาย งานที่ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ได้มีการพัฒนาทักษะเพื่อความสำเร็จในหน้าที่การงาน

5. การได้รับรางวัลตอบแทนจากผลการปฏิบัติงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่งงาน รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ

นอกจากองค์ประกอบทั้ง 5 ประการแล้ว สิ่งที่ต้องคำนึงถึงอีก 2 ประการคือ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม และความปรารถนาในการที่จะได้รับการปฏิบัติต่อบุคคลในองค์กรทุกคนอย่างมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี

Walton (1973) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคล เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตซึ่งเน้นแนวทางการเป็นมนุษย์ (humanistic) และสภาพแวดล้อมตัวบุคคลหรือสังคม ที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ซึ่ง Walton ได้ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยที่จะมีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น ประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานอย่างเพียงพอและยุติธรรม (adequate and fair compensation) ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีค่าเพียงพอสำหรับการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุผลในสังคมนั้นๆ โดยค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมเกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่ใกล้เคียงกัน

2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัย (safe and healthy working condition) มีการปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่ดี มีความปลอดภัย ทั้งนี้ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ และรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง แสง สว่าง การถ่ายเทอากาศ ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (growth and security) คือการที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถรักษาตำแหน่งงานได้รับมอบหมายไว้ได้ และสามารถเพิ่มทักษะและความรู้ใหม่ ๆ มากขึ้น มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น โดยตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีเกณฑ์พิจารณา คือ

3.1 เปิดโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้เพื่อรักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานด้วยตนเอง



3.2 ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีการมอบหมายงานใหม่ หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับงานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

3.3 โอกาสของความสำเร็จของงานที่รับผิดชอบในองค์กรหรือในสายงานอาชีพ ซึ่งเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิกในครอบครัวหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง

4. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (development of human capacities) คือ โอกาสในการพัฒนา และการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มีซึ่งจะส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเกิดความท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (social integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และการได้รับความร่วมมือจากกลุ่มเพื่อนร่วมงานมีลักษณะการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ไม่ปิดกั้นตนเอง สามารถแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์และจริงใจต่อกัน มีบรรยากาศในการทำงานที่ดีไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. สิทธิของพนักงานหรือธรรมนูญในองค์กร (constitutionalism) หมายถึง การบริหารจัดการที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย สิทธิในการแสดงออก หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน การที่บุคคลได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัวเป็นองค์ประกอบหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วย สิ่งต่างๆ ดังนี้

6.1 ความลับเฉพาะบุคคล เป็นสิทธิที่บุคคลพึงได้รับการปกป้องข้อมูลเฉพาะของตน ซึ่งในการปฏิบัติงานผู้บริหารอาจต้องการข้อมูลต่าง ๆ เพื่อประกอบการดำเนินการ ทั้งนี้ต้องเป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และมีสิทธิที่จะไม่เปิดเผยข้อมูลอื่น ๆ ที่เป็นเรื่องเฉพาะตัว หรือเกี่ยวกับครอบครัว ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

6.2 มีอิสระในการพูด คือ การให้สิทธิพนักงานในการพูดถึงการปฏิบัติงาน นโยบาย เศรษฐกิจ หรือสังคมขององค์กรต่อผู้บริหาร โดยปราศจากความกลัวว่าจะมีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบของตน

6.3 มีความเสมอภาค คือ ต้องมีความเสมอภาคในเรื่องเกี่ยวกับกฎระเบียบในองค์กร ผลประโยชน์ที่พึงได้รับ รวมถึงค่าตอบแทนและความมั่นคงในงาน

6.4 ให้ความเคารพต่อหน้าที่ความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว (the total life space) คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลาในการทำงาน และเวลาสำหรับชีวิตส่วนตัว ซึ่งจะต้องมีสัดส่วนที่ลงตัวและเหมาะสม

8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม (social relevance) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการกิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม ต้องมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งรู้สึกว่าการกระทำของตนได้ทำประโยชน์ให้แก่สังคม ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญในอาชีพ และเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่าหน่วยงานของตนมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสียวิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ

Huse and Cummings (1985) ได้ทำการวิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton แล้วนำมาประยุกต์ปรับปรุงให้มีความเหมาะสมมากขึ้น โดยแบ่งเป็นลักษณะต่าง ๆ 8 ด้าน ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หรือ รายได้และประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐาน โดยผู้ปฏิบัติงานรู้สึกถึงความเหมาะสม และเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน

2. สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงต่ออันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (development of human capacities) หรือ โอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เช่น เป็นงานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลายงานที่มีความท้าทาย งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลของการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (growth and security) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งงานอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน สถานที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ธรรมนูญในองค์กรหรือลักษณะการบริหารงาน (constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับความเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงานบรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและมีความยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงเวลาในการปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยประโยชน์และมีความรับผิดชอบต่อสังคม

Kossen (1991) ได้กล่าวไว้ว่า สิ่งที่จะทำให้เกิดคุณภาพการทำงานประกอบด้วย ปัจจัยดังต่อไปนี้

1. การเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน (job enrichment) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการยอมรับ ประสบความสำเร็จ และมีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

2. เพิ่มปริมาณงานทั้งในเรื่อง การขยายขอบเขตของงานและเพิ่มความรับผิดชอบ (getting loaded-vertically and horizontally) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น

3. สร้างสรรค์งาน (creating whole job) คือ การสร้างสรรคงานให้หลากหลายมากขึ้นทั้งนี้หากพนักงานมีโอกาสดำเนินความคิดและทักษะที่มีอยู่จะทำให้เกิดความพึงพอใจและภูมิใจในตนเอง

4. มีการหมุนเวียนงาน การฝึกอบรมข้ามสายงาน และใช้ทักษะหลากหลาย (rotating job, cross-training and multiskilling) จะช่วยทำให้พนักงานได้เรียนรู้มากขึ้น สามารถโอนย้ายข้ามสายงานได้ และมีโอกาสที่จะได้ใช้ทักษะในการทำงานมากขึ้น

5. เปลี่ยนงานที่น่าเบื่อไปสู่งานที่ถูกต้องใจ (do two "dulls" job enrichment) จะทำให้เกิดความน่าสนใจ ท้าทาย และพึงพอใจมากขึ้น

6. ให้คำชมเชยและการยอมรับ (a liberal lacing of praise recognition) ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ และสามารถทำได้หลายวิธี ทั้งใช้คำพูด ใช้ภาษากายโดยการจับมือแสดงความยินดี การยิ้มให้กำลังใจ เป็นต้น

7. การให้ค่าตอบแทนที่ดี (providing well pay) โดยให้รางวัลสำหรับผู้ประพฤติปฏิบัติดี เพื่อเป็นแรงสนับสนุนให้พนักงานที่ขาดงานและมาทำงานสายปรับปรุงการปฏิบัติตนในทางที่ดีขึ้น

8. สร้างความรับผิดชอบในงาน (building responsibility into job) เปิดโอกาสให้พนักงานได้ตัดสินใจอย่างเป็นอิสระในการทำงาน ให้มีโอกาสดำเนินความคิดสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ

9. มีสถานดูแลเด็กสำหรับลูกพนักงาน (providing child care for employees' children) เป็นการช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน และยังช่วยให้ลดการขาดงาน หรือการมาทำงานสายของพนักงาน

10. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน (modifying work environment) เช่น สร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน เช่น การเปิดเพลงมีเวลาพักระหว่างช่วงเวลาทำงาน มีกิจกรรมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ

11. มีโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ (providing wellness program) เพื่อส่งเสริมให้ร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ ทำให้เกิดผลดีต่อพนักงานและต่องานที่ทำ ช่วยลดความเครียด ลดภาวะของการเป็นโรคหัวใจ และทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พิมพ์จันทร์ บัณฑิตพงศ์ (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยาเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากลักษณะงาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 1,212 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือจำนวน 301 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่งผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรจะรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทความรู้ความสามารถรวมถึงแรงกายแรงใจของตนเองอย่างเต็มที่ในการทำงาน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ มีความจงรักภักดี และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ประภาพรณ ไชยรินคำ (2555) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา โดยการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงาน จำนวน 642 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 278 คน โดยใช้การสุ่มแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการทดสอบไคสแควร์ ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงาน และพบว่าโดยภาพรวมมีระดับปานกลาง โดยมีด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการเกี่ยวข้อง และเป็น



### บทที่ 3

#### การดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยพื้นที่จังหวัดสงขลา โดยมีวิธีการศึกษาดังนี้

- 1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 1.2 ขั้นตอนการดำเนินงาน
- 1.3 เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย
- 1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 1.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยพื้นที่จังหวัดสงขลา ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย มหาวิทยาลัยทักษิณ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์และมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ จำนวน 3,356 คน

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยพื้นที่จังหวัดสงขลา ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย มหาวิทยาลัยทักษิณ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์และมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ โดยการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างของ ทาโร ยามานะ (Taro Yamane) ที่ยอมให้เกิดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างได้ 5% ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

โดยที่ n = จำนวนตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา

e = ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

$$\begin{aligned} n &= \frac{3,356}{1+(3,356)(0.05)^2} \\ &= 357.40 \approx 358 \end{aligned}$$

ซึ่งได้ตัวอย่างจำนวน 358 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ซึ่งจะคิดตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละกลุ่มได้กลุ่มตัวอย่างดังนี้

มหาวิทยาลัย	จำนวนประชากร	จำนวนตัวอย่าง
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย	869	93
มหาวิทยาลัยทักษิณ	479	51
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา	411	149
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	1,403	44
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่	194	21
<b>รวม</b>	<b>3,356</b>	<b>358</b>

### 3.2 ขั้นตอนการดำเนินงาน

การศึกษางานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยพื้นที่จังหวัดสงขลา กลุ่มผู้วิจัยเห็นสมควรว่าควรทำการศึกษาทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ผลที่ได้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้มากขึ้น โดยมีขั้นตอนในการศึกษาดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ได้จากการค้นคว้าและรวบรวมจากหนังสือ เอกสาร บทความ วิทยานิพนธ์ ข้อมูลสถิติจากหน่วยงานต่างๆ และข้อมูลจากส่วนราชการ

2. สอบถามอย่างไม่เป็นทางการกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อขอความคิดเห็นขั้นต้นและแนวทางเพื่อการปฏิบัติงาน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือในการเก็บข้อมูลเป็นการใช้แบบสอบถาม โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยพื้นที่จังหวัดสงขลา ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert) มีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยพื้นที่จังหวัดสงขลา ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน

ประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท์ (Likert) มีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย การหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย การทดสอบที (T-TEST) การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

#### 5. สรุปผลข้อมูล

### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือในการเก็บข้อมูล เป็นการที่ใช้แบบสอบถาม โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยพื้นที่จังหวัดสงขลา ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท์ (Likert) มีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยพื้นที่จังหวัดสงขลา ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท์ (Likert) มีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการออกหนังสือเพื่อขอความร่วมมือในการให้ข้อมูลในมหาวิทยาลัยพื้นที่ต่าง ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย มหาวิทยาลัยทักษิณ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์และมหาวิทยาลัยหาดใหญ่

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาวิเคราะห์และใส่รหัส (Coding) จากนั้นจัดหมวดหมู่ของข้อมูลตีความ พรรณนาและนำมาสร้างข้อสรุปเบื้องต้นเพื่ออธิบายความสัมพันธ์ของกลุ่มข้อมูลต่างๆ และคัดแยกข้อมูลที่ไม่ต้องการออกไปเป็นระยะๆ



### การวิจัยเชิงปริมาณ

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

แบบสอบถามชนิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำมาหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และให้ค่าน้ำหนักคะแนนแต่ละระดับ (บุญชม ศรีสะอาด 2535,99-100) ดังนี้

ระดับ		ค่าน้ำหนัก
มากที่สุด	ให้ค่าน้ำหนักคะแนนเท่ากับ	5
มาก	ให้ค่าน้ำหนักคะแนนเท่ากับ	4
ปานกลาง	ให้ค่าน้ำหนักคะแนนเท่ากับ	3
น้อย	ให้ค่าน้ำหนักคะแนนเท่ากับ	2
น้อยที่สุด	ให้ค่าน้ำหนักคะแนนเท่ากับ	1

การหาค่าเฉลี่ยของคะแนนในแบบสอบถามเป็นรายข้อและคะแนนรวมในแต่ละด้าน แปลความหมายของค่าเฉลี่ยเพื่อประเมินระดับความคิดเห็นจะใช้เกณฑ์ประเมินค่าตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.21-5.00	มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41-4.20	มาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61-3.40	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81-2.60	น้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00-1.80	น้อยที่สุด

แบบสอบถามชนิดปลายเปิด ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) แล้วนำมาแจกแจงความถี่

## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยพื้นที่จังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลจากแบบสอบถามและได้ดำเนินการวิเคราะห์ และนำเสนอผลการวิเคราะห์โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยพื้นที่จังหวัดสงขลาสงขลา

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยพื้นที่จังหวัดสงขลาสงขลา

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยพื้นที่จังหวัดสงขลา

#### สมมติฐาน

คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยพื้นที่จังหวัดสงขลามีความสัมพันธ์กันในทางบวก

ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในรูปการบรรยายและตารางดังนี้



ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

(n=358)		
ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	102	28.5
หญิง	256	71.5
<b>สถานภาพ</b>		
โสด	92	25.7
สมรส	250	69.8
หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	16	4.5
<b>อายุ</b>		
25 – 35 ปี	55	15.4
36 – 45 ปี	168	46.9
46 – 55 ปี	71	19.8
มากกว่า 55 ปี	64	17.9
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ปริญญาโท	239	66.8
ปริญญาเอก	119	33.2
<b>อายุงาน</b>		
น้อยกว่า 5 ปี	42	11.7
5 – 10 ปี	100	27.9
11 – 15 ปี	109	30.4
มากกว่า 15 ปี	107	29.9
<b>ประเภทของบุคลากร</b>		
ข้าราชการ	70	19.6
ลูกจ้างประจำ	39	10.9
พนักงานมหาวิทยาลัย	249	69.6

ตารางที่ 1 (ต่อ) จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

(n=358)		
ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>ตำแหน่งทางวิชาการ</b>		
อาจารย์	232	64.8
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	120	33.5
รองศาสตราจารย์	6	1.7
<b>มหาวิทยาลัย</b>		
มหาวิทยาลัยทักษิณ	51	14.5
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย	93	25.7
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา	149	41.6
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่	21	5.9
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	44	12.3
<b>รายได้เฉลี่ยต่อเดือน</b>		
น้อยกว่า 25,000 บาท	44	12.3
25,000 – 30,000 บาท	61	17.0
30,001 – 35,000 บาท	73	20.4
30,001 – 35,000 บาท	94	26.3
40,001 – 45,000 บาท	38	10.6
มากกว่า 45,000 บาท	48	13.4

จากผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรสายวิชาการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นบุคลากรหญิง จำนวน 256 คน คิดเป็นร้อยละ 71.5 และบุคลากรชาย จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5

บุคลากรสายวิชาการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 69.8 รองลงมา คือ มีสถานภาพโสด จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7 และสถานภาพหม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5

บุคลากรสายวิชาการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 36 – 45 ปี จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 46.9 รองลงมา คือ มีอายุอยู่ระหว่าง 46 – 55 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ

19.8 อายุมากกว่า 55 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 17.9 และอายุระหว่าง 25 – 35 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4

บุคลากรสายวิชาการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 66.8 และการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาเอก จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2

บุคลากรสายวิชาการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงานอยู่ระหว่าง 11 – 15 ปี จำนวน 109 คิดเป็นร้อยละ 30.4 รองลงมา คือ มีอายุงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 29.9 มีอายุงานระหว่าง 5 – 10 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 27.9 และมีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7

บุคลากรสายวิชาการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 249 คน คิดเป็นร้อยละ 69.6 รองลงมา คือ เป็นข้าราชการ จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6 และลูกจ้างประจำ จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9

บุคลากรสายวิชาการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งทางวิชาการคืออาจารย์ จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 64.8 รองลงมา คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 33.5 และรองศาสตราจารย์ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7

บุคลากรสายวิชาการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 41.6 รองลงมา คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7 บุคลากรของมหาวิทยาลัยทักษิณ จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 บุคลากรของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 และบุคลากรของมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9

บุคลากรสายวิชาการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 30,001 – 35,000 บาท จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 รองลงมา คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 30,001 – 35,000 บาท จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 25,000 – 30,000 บาท จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาท จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 13.4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 25,000 บาท จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 40,001 – 45,000 บาท จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยพื้นที่  
จังหวัดสงขลาสงขลา

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายวิชาการใน  
มหาวิทยาลัยพื้นที่จังหวัดสงขลาสงขลา จำแนกตามรายชื่อ

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายวิชาการ	Mean	SD.	ระดับความ คิดเห็น
<b>1. การได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมยุติธรรม</b>			
1.1 เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมต่อภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.82	.673	มาก
1.2 การได้รับเงินเดือนที่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน	3.77	.661	มาก
1.3 งานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ	3.94	.708	มาก
1.4 ความพอใจในสวัสดิการที่ได้รับจากมหาวิทยาลัย	3.74	.693	มาก
1.5 เมื่อเปรียบเทียบเงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับของตนเองกับเพื่อนในระดับเดียวกันมีความใกล้เคียงทัดเทียมกัน	3.90	.633	มาก
<b>2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย</b>			
2.1 บริเวณที่ทำงานสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย	3.90	.720	มาก
2.2 สถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อุดหนุนมิ เสียงและระบบถ่ายเทอากาศที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	4.06	.619	มาก
2.3 หน่วยงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่มีคุณภาพและอยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ดีเสมอ	3.97	.667	มาก
2.4 มีการให้ความรู้แก่บุคลากรให้ตระหนักถึงความปลอดภัย การป้องกันอุบัติเหตุต่างๆ และการส่งเสริมสุขภาพในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.99	.724	มาก
2.5 หน่วยงานท่านมีอุปกรณ์และระบบป้องกันอุบัติเหตุในสภาพที่พร้อมใช้งาน	4.07	.668	มาก
2.6 สภาพห้องน้ำมีความสะอาดและรักษาอย่างถูกสุขลักษณะ	4.00	.745	มาก

ตารางที่ 2 (ต่อ) ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยพื้นที่จังหวัดสงขลาสงขลา จำแนกตามรายชื่อ

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายวิชาการ	Mean	SD.	ระดับความคิดเห็น
<b>3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน</b>			
3.1 ท่านมีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอยู่ในปัจจุบัน	4.37	.682	มากที่สุด
3.2 ตำแหน่งงานที่ท่านทำมีโอกาสได้เลื่อนขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.77	.811	มาก
3.3 การปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้ได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ	3.74	.750	มาก
3.4 มหาวิทยาลัยมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งหรือปรับเงินเดือนด้วยความเหมาะสมยุติธรรม	3.72	.784	มาก
3.5 บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือนเพิ่ม	3.95	.669	มาก
<b>4. โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง</b>			
4.1 มหาวิทยาลัยให้โอกาสในการศึกษาต่อ ประชุมวิชาการและการอบรมในหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน	3.83	.728	มาก
4.2 ในหน่วยงานมีการจัดประชุม/ อบรมอยู่เสมอเพื่อเพิ่มความรู้ ข้อมูลข่าวสารและทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.73	.776	มาก
4.3 ได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเต็มศักยภาพของตนเอง	3.80	.724	มาก
4.4 มีโอกาสเสนอผลงานจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของตนเองต่อหน่วยงาน	3.84	.767	มาก
4.5 สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเองเมื่อการทำงานมีปัญหาและอุปสรรค	3.58	.668	มาก

ตารางที่ 2 (ต่อ) ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยพื้นที่จังหวัดสงขลาสงขลา จำแนกตามรายชื่อ

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายวิชาการ	Mean	SD.	ระดับความคิดเห็น
4.6 ผู้บังคับบัญชาเปิด โอกาสให้ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	3.60	.782	มาก
4.7 หน่วยงานให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของงาน	3.50	.705	มาก
4.8 การมีโอกาสที่จะได้รับการฝึกฝนทักษะใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.26	.749	ปานกลาง
<b>5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น</b>			
5.1 บุคลากรในหน่วยงานมีความเป็นมิตรต่อกันเป็นอย่างดี	3.46	.769	มาก
5.2 บุคลากรทุกระดับมีโอกาสรับทราบปัญหาในการทำงานร่วมกันและร่วมกันแก้ไขปัญหา	3.07	.867	ปานกลาง
5.3 หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ปฏิสัมพันธ์กันเสมอๆ	3.51	.697	มาก
5.4 ได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ	3.52	.647	มาก
5.5 มีความภาคภูมิใจในการเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยแห่งนี้	3.92	.750	มาก
<b>6. สวัสดิภาพบุคคล</b>			
6.1 พอใจในความสมดุลของช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาที่อิสระจากงานในแต่ละวัน	3.65	.721	มาก
6.2 สามารถวางแผนการทำกิจกรรมต่างๆในชีวิตไว้ล่วงหน้าได้	3.70	.639	มาก
6.3 มีเวลาที่จะใช้ชีวิตตามบทบาทสามี ภรรยา บิดา มารดา หรือบุตรที่ดีได้	3.55	.654	มาก
6.4 สามารถแบ่งเวลาในการทำงานประจำ เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม	3.63	.656	มาก



ตารางที่ 2 (ต่อ) ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยพื้นที่จังหวัดสงขลาสงขลา จำแนกตามรายชื่อ

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายวิชาการ	Mean	SD.	ระดับความคิดเห็น
<b>7. ลักษณะการบริหารงาน</b>			
7.1 การบริหารงานในหน่วยงานมีการแบ่งสายการบังคับบัญชาที่แน่นอนและชัดเจน	3.65	.630	มาก
7.2 ขั้นตอนการบริหารจัดการในหน่วยงานมีความคล่องตัว	3.77	.685	มาก
7.3 หน่วยงานมีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ	3.42	.747	มาก
7.4 การมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้โดยอิสระ	3.52	.747	มาก
<b>8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม</b>			
8.1 มหาวิทยาลัยได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อสังคมโดยรวม	4.10	.726	มาก
8.2 หน่วยงานให้ความร่วมมือประสานงานกับหน่วยงานอื่นเมื่อมีกิจกรรมชุมชนและสาธารณะประโยชน์ต่อสังคม	3.70	.537	มาก
8.3 หน่วยงานให้ความช่วยเหลือกับประชาชนในพื้นที่บริเวณมหาวิทยาลัย	3.67	.696	มาก
8.4 หน่วยงานเข้าร่วมกิจกรรมในงานสำคัญตามประเพณีหรือกิจกรรมแห่งชาติ	3.72	.765	มาก
8.5 เป็นส่วนหนึ่งที่สร้างความสำเร็จให้กับมหาวิทยาลัยและสังคม	3.49	.798	มาก
8.6 การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของประชาชนและหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง	3.65	.773	มาก
8.7 มีโอกาสร่วมงานกับหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม	3.50	.755	มาก

ตารางที่ 2 (ต่อ) ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยพื้นที่จังหวัดสงขลาสงขลา จำแนกตามรายชื่อ

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายวิชาการ	Mean	SD.	ระดับความคิดเห็น
8.8 มีโอกาสช่วยเหลือ หรือบริการแก่ชุมชนในด้านต่างๆ ตามความรู้ความสามารถ	3.58	.780	มาก
8.9 มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนตามความเหมาะสม	3.46	.743	มาก

จากผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยพื้นที่จังหวัดสงขลาสงขลา มีรายละเอียดในแต่ละด้านดังนี้

**การได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมยุติธรรม** พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นที่เห็นด้วยต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมยุติธรรม ในเรื่องงานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.94 รองลงมา คือ เมื่อเปรียบเทียบเงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับของตนเองกับเพื่อนในระดับเดียวกันมีความใกล้เคียงกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมต่อภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 การได้รับเงินเดือนที่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และความพอใจในสวัสดิการที่ได้รับจากมหาวิทยาลัยมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.74

**สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย** พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นที่เห็นด้วยต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย ในเรื่องหน่วยงานมีอุปกรณ์และระบบป้องกันอุบัติเหตุในสภาพที่พร้อมใช้งาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.07 รองลงมา คือ สถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อุณหภูมิ เสียงและระบบถ่ายเทอากาศที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 สภาพห้องน้ำมีความสะอาดและรักษาอย่างถูกสุขลักษณะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 มีการให้ความรู้แก่บุคลากรให้ตระหนักถึงความปลอดภัย การป้องกันอุบัติเหตุต่างๆ และการส่งเสริมสุขภาพในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 หน่วยงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่มีคุณภาพและอยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ดีเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และบริเวณที่ทำงานสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.90

**ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน** พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นที่เห็นด้วยต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ในเรื่องมีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติ

หน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.37 รองลงมา คือ บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือนเพิ่ม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ตำแหน่งงานที่ท่านทำมีโอกาสได้เลื่อนขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 การปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้ได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และมหาวิทยาลัยมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งหรือปรับเงินเดือนด้วยความเหมาะสมยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.72

**โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง** พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นที่เห็นด้วยต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ในเรื่องมีโอกาสเสนอผลงานจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของตนเองต่อหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.84 รองลงมา คือ มหาวิทยาลัยให้โอกาสในการศึกษาต่อ ประชุมวิชาการและการอบรมในหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเต็มศักยภาพของตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ในหน่วยงานมีการจัดประชุม/อบรมอยู่เสมอเพื่อเพิ่มความรู้ ข้อมูลข่าวสารและทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเองเมื่อการทำงานมีปัญหาและอุปสรรค มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 หน่วยงานให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และการมีโอกาสดังกล่าวได้รับการฝึกฝนทักษะใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.26

**การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น** พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นที่เห็นด้วยต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ในเรื่องมีความภาคภูมิใจในการเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยแห่งนี้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.92 รองลงมา คือ ได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ปฏิสัมพันธ์กันเสมอๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 บุคลากรในหน่วยงานมีความเป็นมิตรต่อกันเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 และบุคลากรทุกระดับมีโอกาสรับทราบปัญหาในการทำงานร่วมกันและร่วมกันแก้ไขปัญหา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.07

**สิทธิส่วนบุคคล** พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นที่เห็นด้วยต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคล ในเรื่องสามารถวางแผนการทำกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตไว้ล่วงหน้าได้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.70 รองลงมา คือ ความพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาที่อยู่สละจากงานในแต่ละวัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 สามารถแบ่งเวลาในการทำงานประจำ เวลา

ส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และมีเวลาที่จะใช้ชีวิตตามบทบาทสามี ภรรยา บิดา มารดา หรือบุตรที่ดีได้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.55

**ลักษณะการบริหารงาน** พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นที่เห็นด้วยต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะการบริหารงาน ในเรื่องขั้นตอนการบริหารจัดการในหน่วยงานมีความคล่องตัว มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.77 รองลงมา คือ การบริหารงานในหน่วยงานมีการแบ่งสายการบังคับบัญชาที่แน่นอนและชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 การมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้โดยอิสระ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และหน่วยงานมีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.42

**ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม** พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นที่เห็นด้วยต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ในเรื่องมหาวิทยาลัยได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อสังคมโดยรวมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.10 รองลงมา คือ หน่วยงานเข้าร่วมกิจกรรมในงานสำคัญตามประเพณี หรือกิจกรรมแห่งชาติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 หน่วยงานให้ความร่วมมือประสานงานกับหน่วยงานอื่นเมื่อมีกิจกรรมชุมชนและสาธารณะประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 หน่วยงานให้ความช่วยเหลือกับประชาชนในพื้นที่บริเวณมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของประชาชนและหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 มีโอกาสช่วยเหลือ หรือบริการแก่ชุมชนในด้านต่างๆ ตามความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 มีโอกาสร่วมงานกับหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 เป็นส่วนหนึ่งที่สร้างความสำเร็จให้กับมหาวิทยาลัยและสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 และการมีโอกาสร่วมกิจกรรมของชุมชนตามความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.46

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยพื้นที่จังหวัดสงขลาสงขลา จำแนกตามรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายวิชาการ	Mean	SD.	ระดับความคิดเห็น
การได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมยุติธรรม	3.83	.516	มาก
สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย	3.99	.471	มาก
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.91	.496	มาก
โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	3.64	.485	มาก
การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.49	.563	มาก
สิทธิส่วนบุคคล	3.63	.514	มาก
ลักษณะการบริหารงาน	3.58	.504	มาก
ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.65	.493	มาก
โดยรวม	3.71	.389	มาก

จากผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยพื้นที่จังหวัดสงขลาสงขลา พบว่า บุคลากรสายวิชาการมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 โดยบุคลากรมีความคิดเห็นที่เห็นด้วยในด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.99 รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ด้านการได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ด้านสิทธิส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ด้านลักษณะการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.49

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยพื้นที่  
จังหวัดสงขลาสงขลา

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการใน  
มหาวิทยาลัยพื้นที่จังหวัดสงขลาสงขลา จำแนกตามรายชื่อ

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการ	Mean	SD.	ระดับความ คิดเห็น
<b>1. ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร</b>			
1.1 การรู้สึกผูกพันและคิดว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยนี้	3.41	.749	มาก
1.2 เป้าหมายในการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายของมหาวิทยาลัย	3.73	.696	มาก
1.3 แนวทางการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานเป็นอย่างดี	3.74	.761	มาก
1.4 มหาวิทยาลัยเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง	3.43	.725	มาก
1.5 การรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้พูดถึงมหาวิทยาลัยในทางที่ไม่ดี	3.51	.634	มาก
<b>2. ความตั้งใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร</b>			
2.1 ความตั้งใจจะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จของมหาวิทยาลัย	3.52	.740	มาก
2.2 ความพยายามคิดหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	3.51	.732	มาก
2.3 ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานถึงแม้มหาวิทยาลัยจะมอบหมายงานที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบ	3.61	.881	มาก
2.4 แม้ถึงเวลาเลิกงานแล้ว หากงานยังไม่เสร็จก็เต็มใจจะอยู่ต่อ เพื่อทำงานให้แล้วเสร็จ	3.44	.756	มาก
2.5 เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง จะทุ่มเทให้กับงานนั้นเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายเสมอ	3.17	.823	ปานกลาง

ตารางที่ 4 (ต่อ) ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยพื้นที่จังหวัดสงขลาสงขลา จำแนกตามรายชื่อ

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการ	Mean	SD.	ระดับความคิดเห็น
<b>3. ความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กร</b>			
3.1 มีความภูมิใจและยินดีที่จะบอกผู้อื่นว่าเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยแห่งนี้	3.38	.844	ปานกลาง
3.2 ความรู้สึกอยากทำงานกับมหาวิทยาลัยนี้ในระยะยาว โดยไม่มีแผนที่จะย้ายที่ทำงาน	3.05	.865	ปานกลาง
3.3 คิดว่าจะทำงานอยู่มหาวิทยาลัยนี้ไปจนกว่าจะเกษียณอายุ	3.44	.749	มาก
3.4 หากมหาวิทยาลัยประสบความสำเร็จ เรา รู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จนั้น	3.49	.647	มาก

จากผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยพื้นที่จังหวัดสงขลาสงขลา มีรายละเอียดในแต่ละด้านดังนี้

**ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร** พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นที่เห็นด้วยต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร ในเรื่องแนวทางการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานเป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.74 รองลงมา คือเป้าหมายในการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายของมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 การรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้พูดถึงมหาวิทยาลัยในทางที่ไม่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 มหาวิทยาลัยเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และการรู้สึกผูกพันและคิดว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยนี้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.41

**ความตั้งใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร** พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นที่เห็นด้วยต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร ในเรื่องความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานถึงแม้มหาวิทยาลัยจะมอบหมายงานที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.61 รองลงมา คือ ความตั้งใจจะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จของมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ความพยายามคิดหาวิธีการใหม่ๆเพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 แม้ถึงเวลาเลิกงานแล้ว หากงานยังไม่เสร็จก็เต็มใจจะอยู่ต่อ เพื่อทำงานให้แล้วเสร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง จะทุ่มเทให้กับงานนั้นเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายเสมอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.17

**ความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กร** พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นที่เห็นด้วยต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กร ในเรื่องหากมหาวิทยาลัยประสบความสำเร็จ เรารู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จนั้นมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.49 รองลงมา คือ คิดว่าจะทำงานอยู่มหาวิทยาลัยนี้ไปจนกว่าจะเกษียณอายุ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 มีความภูมิใจและยินดีที่จะบอกผู้อื่นว่าเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และความรู้สึกอยากทำงานกับมหาวิทยาลัยนี้ในระยะยาวโดยไม่มีแผนที่จะย้ายที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.05

**ตารางที่ 5** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยพื้นที่จังหวัดสงขลาสงขลา จำแนกตามรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการ	Mean	SD.	ระดับความคิดเห็น
ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร	3.56	.545	มาก
ความตั้งใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร	3.44	.640	มาก
ความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กร	3.33	.657	ปานกลาง
<b>โดยรวม</b>	<b>3.45</b>	<b>.557</b>	<b>มาก</b>

จากผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยพื้นที่จังหวัดสงขลาสงขลา พบว่า บุคลากรสายวิชาการมีความคิดเห็นที่เห็นด้วยต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 โดยบุคลากรมีความคิดเห็นที่เห็นด้วยในด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.56 รองลงมา คือ ด้านความตั้งใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และด้านความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.33



**ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยพื้นที่จังหวัดสงขลา**

**สมมติฐาน**

คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยพื้นที่จังหวัดสงขลา มีความสัมพันธ์กันในทางบวก

**ตารางที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยพื้นที่จังหวัดสงขลา**

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการ			
	ด้านที่ 1	ด้านที่ 2	ด้านที่ 3	โดยรวม
การได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมยุติธรรม	.650**	.552**	.486**	.614**
สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย	.370**	.336**	.332**	.380**
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	.726**	.583**	.529**	.668**
โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	.714**	.750**	.625**	.765**
การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	.674**	.766**	.906**	.869**
สิทธิส่วนบุคคล	.572**	.508**	.477**	.568**
ลักษณะการบริหารงาน	.451**	.330**	.293**	.388**
ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	.746**	.614**	.584**	.708**
<b>โดยรวม</b>	<b>.798**</b>	<b>.725**</b>	<b>.694**</b>	<b>.810**</b>

หมายเหตุ \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

**ความผูกพันต่อองค์กร** ด้านที่ 1 ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร  
 ด้านที่ 2 ความตั้งใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร  
 ด้านที่ 3 ความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กร

จากผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยพื้นที่จังหวัดสงขลา พบว่า คุณภาพชีวิต

การทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยพื้นที่จังหวัดสงขลา วิชามีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .810 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ( $r = .869$ ) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าด้านอื่นๆ รองลงมาเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ( $r = .765$ ) และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ( $r = .708$ ) ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย ( $r = .380$ ) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าด้านอื่นๆ



## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยพื้นที่จังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยพื้นที่จังหวัดสงขลา และเพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยพื้นที่จังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยพื้นที่จังหวัดสงขลา ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย มหาวิทยาลัยทักษิณ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ทั้งหมดจำนวน 358 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ สรุปผลการศึกษา ดังนี้

#### สรุปผลการวิจัย

##### ข้อมูลส่วนบุคคล

บุคลากรสายวิชาการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นบุคลากรหญิง คิดเป็นร้อยละ 71.5 และบุคลากรชาย คิดเป็นร้อยละ 28.5 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 69.8 รองลงมาคือ มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 25.7 และสถานภาพหม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 4.5 โดยมีอายุอยู่ระหว่าง 36 – 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.9 รองลงมา คือ มีอายุอยู่ระหว่าง 46 – 55 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.8 อายุมากกว่า 55 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.9 และอายุระหว่าง 25 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.4 บุคลากรสายวิชาการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 66.8 และการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 33.2 มีอายุงานอยู่ระหว่าง 11 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.4 รองลงมา คือ มีอายุงานมากกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.9 มีอายุงานระหว่าง 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.9 และมีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.7 ตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 69.6 รองลงมา คือ เป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 19.6 และลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 10.9 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งทางวิชาการคืออาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 64.8 รองลงมา คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คิดเป็นร้อยละ 33.5 และรองศาสตราจารย์ คิดเป็นร้อยละ 1.7 โดยเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา คิดเป็นร้อยละ 41.6 รองลงมา คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย คิดเป็นร้อยละ 25.7 บุคลากรของมหาวิทยาลัยทักษิณ คิดเป็นร้อยละ 14.5 บุคลากรของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ คิดเป็นร้อยละ

12.3 และบุคลากรของมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 5.9 บุคลากรสายวิชาการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 30,001 – 35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 26.3 รองลงมา คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 30,001 – 35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 20.4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 25,000 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 17.0 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 13.4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 12.3 และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 40,001 – 45,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 10.6

### ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยพื้นที่จังหวัดสงขลา

บุคลากรสายวิชาการมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 โดยบุคลากรมีความคิดเห็นที่เห็นด้วยในด้าน สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมยุติธรรม ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านลักษณะการบริหารงาน และด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า

**การได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมยุติธรรม** พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นที่เห็นด้วยต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมยุติธรรม ในเรื่องงานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ เมื่อเปรียบเทียบเงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับของตนเองกับเพื่อนในระดับเดียวกันมีความใกล้เคียงทัดเทียมกันและความพอใจในสวัสดิการที่ได้รับจากมหาวิทยาลัยมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

**สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย** พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นที่เห็นด้วยต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย ในเรื่องหน่วยงานมีอุปกรณ์และระบบป้องกันอุบัติเหตุในสภาพที่พร้อมใช้งาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ สถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อุณหภูมิ เสียงและระบบถ่ายเทอากาศที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และบริเวณที่ทำงานสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

**ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน** พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นที่เห็นด้วยต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ในเรื่องมีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมีโอกาสดำเนินตำแหน่งหรือเงินเดือนเพิ่ม และมหาวิทยาลัยมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งหรือปรับเงินเดือนด้วยความเหมาะสมยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

**โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง** พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นที่เห็นด้วยต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ในเรื่องมีโอกาสเสนอผลงานจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของตนเองต่อหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ มหาวิทยาลัยให้โอกาสในการศึกษาต่อ ประชุมวิชาการและการอบรมในหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน และการมีโอกาสที่จะได้รับการฝึกฝนทักษะใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

**การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น** พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นที่เห็นด้วยต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ในเรื่องมีความภาคภูมิใจในการเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยแห่งนี้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ และบุคลากรทุกระดับมีโอกาสรับทราบปัญหาในการทำงานร่วมกันและร่วมกันแก้ไขปัญหา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

**สิทธิส่วนบุคคล** พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นที่เห็นด้วยต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคล ในเรื่องสามารถวางแผนการทำกิจกรรมต่างๆในชีวิตไว้ล่วงหน้าได้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ความพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาที่อยู่สละจากงานในแต่ละวัน และมีเวลาที่จะใช้ชีวิตตามบทบาทสามี ภรรยา บิดา มารดา หรือบุตรที่ดีได้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

**ลักษณะการบริหารงาน** พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นที่เห็นด้วยต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหารงาน ในเรื่องขั้นตอนการบริหารจัดการในหน่วยงานมีความคล่องตัว มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ การบริหารงานในหน่วยงานมีการแบ่งสายการบังคับบัญชาที่แน่นอนและชัดเจน และหน่วยงานมีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

**ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม** พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นที่เห็นด้วยต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ในเรื่องมหาวิทยาลัยได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อสังคมโดยรวมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ หน่วยงานเข้าร่วมกิจกรรมในงานสำคัญตามประเพณี หรือกิจกรรมแห่งชาติ และการมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนตามความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

### ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยพื้นที่จังหวัด สงขลาสงขลา

บุคลากรสายวิชาการมีความคิดเห็นที่เห็นด้วยต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับ  
มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 โดยบุคลากรมีความคิดเห็นที่เห็นด้วยในด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับ  
องค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความตั้งใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร และด้านความ  
ปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า

**ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร** พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นที่เห็นด้วยต่อความผูกพัน  
ต่อองค์กรด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร ในเรื่องแนวทางการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย  
สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานเป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ เป้าหมายในการ  
ทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายของมหาวิทยาลัย และคิดว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยนี้ มี  
ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

**ความตั้งใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร** พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นที่เห็นด้วยต่อความ  
ผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร ในเรื่องความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน  
ถึงแม้มหาวิทยาลัยจะมอบหมายงานที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ  
ความตั้งใจจะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จของมหาวิทยาลัย และเมื่อ  
ได้รับมอบหมายให้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง จะทุ่มเทให้กับงานนั้นเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายเสมอ  
มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

**ความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กร** พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นที่เห็นด้วยต่อความ  
ผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กร ในเรื่องหากมหาวิทยาลัยประสบ  
ความสำเร็จ เรารู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จนั้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ  
คิดว่าจะทำงานอยู่มหาวิทยาลัยนี้ไปจนกว่าจะเกษียณอายุ และความรู้สึกอยากทำงานกับ  
มหาวิทยาลัยนี้ในระยะยาวโดยไม่มีแผนที่จะย้ายที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

### ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการใน มหาวิทยาลัยพื้นที่จังหวัดสงขลา

#### สมมติฐาน

คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัย  
พื้นที่จังหวัดสงขลา มีความสัมพันธ์กันในทางบวก

คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยพื้นที่จังหวัดสงขลามีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .810 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ( $r = .869$ ) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าด้านอื่นๆ รองลงมาเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ( $r = .765$ ) และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ( $r = .708$ ) ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย ( $r = .380$ ) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าด้านอื่นๆ

### ข้อเสนอแนะในการวิจัย

#### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยพื้นที่จังหวัดสงขลา ผลการวิเคราะห์พบว่า ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นหน่วยงานมหาวิทยาลัย ผู้บริหารจึงควรหาแนวทางในการทำให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการระดมความคิดในการแก้ปัญหา ควรจัดให้มีการประชุมชี้แจงและรับฟังความคิดเห็นระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นได้อย่างอิสระ เพื่อให้เกิดความรู้สึกร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อมหาวิทยาลัย เมื่อบุคลากรมีความผูกพัน มีความรู้สึกที่ดีจะทำให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เหมาะสม เพื่อไม่ให้กระทบต่อเวลาของครอบครัวบุคลากร

2. ความผูกพันของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยพื้นที่จังหวัดสงขลา ผลการวิเคราะห์พบว่า ด้านความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความรู้สึกร่วมกัน มีความรักในงานที่ปฏิบัติอยู่ เช่น เพิ่มกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล เพื่อให้บุคลากรรู้สึกภูมิใจในการปฏิบัติงานนั้นๆ

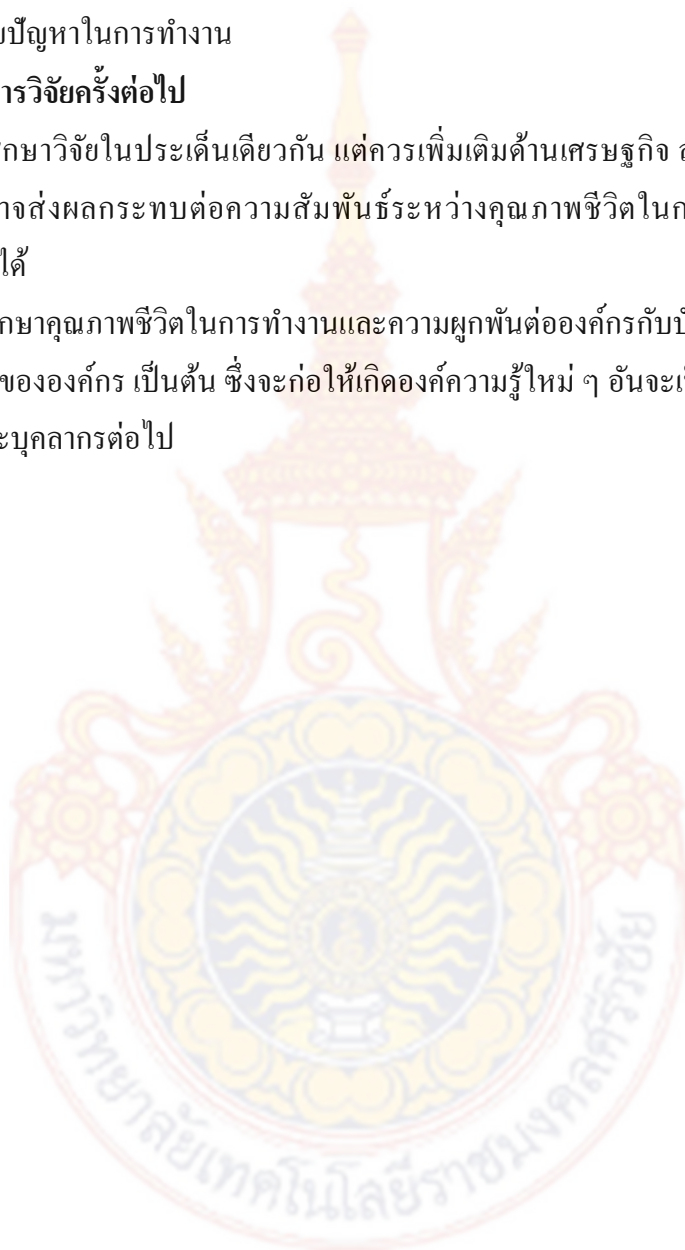
3. คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยพื้นที่จังหวัดสงขลา เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าด้านอื่นๆ รองลงมา คือ ด้าน โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง นั่นคือ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้

นำเสนอผลงานจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้ได้รับการฝึกฝนทักษะใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรเกิดภาคภูมิใจในการเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัย และสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน จะทำให้เกิดความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และร่วมกันแก้ไขปัญหาในการทำงาน

#### **ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป**

1. ควรศึกษาวิจัยในประเด็นเดียวกัน แต่ควรเพิ่มเติมด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรได้

2. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยอื่น ๆ เช่น ภาวะผู้นำประสิทธิผลขององค์กร เป็นต้น ซึ่งจะก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรและบุคลากรต่อไป





### บรรณานุกรม

- จารุวรรณ โหระ. (2541). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล: ศึกษากรณีเฉพาะ วิทยาเขตนนทบุรีและวิทยาเขตเพาะช่าง.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นนทภัทร อักษรประดิษฐ์. (2550). **การสนับสนุนขององค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานอุตสาหกรรมผลิตยางรถยนต์ในเขตอุตสาหกรรมสุรนารี.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนคร.
- นฤตล มีเพียร. (2541). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทยจำกัด(มหาชน).** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ประภาพรรณ ไชยรินคำ. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา.** สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). พะเยา : มหาวิทยาลัยพะเยา.
- พิมพ์จันทร์ บัณฑิตพงศ์. (2555). **ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา.** สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. พะเยา : มหาวิทยาลัยพะเยา.
- เพ็ญศรี เมณเสนา. (2550). **ปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายการเงิน บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน).** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- เพ็ญศรี วายวานนท์. (2533). **การประเมินประสิทธิผลขององค์กร.** กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ภัทรจิตร ทองสิงห์. (2546). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์. (2529). **การประเมินประสิทธิภาพองค์กร.** กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์
- วารุณี คำแก้ว. (2550). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไทยธนาคารจำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

- วรพันธ์ เศรษฐแสง. (2548). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดฉะเชิงเทรา**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สังคมวิทยาประยุกต์). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศรินีย์ ไวยานนท์. (2550). **ตัวแปรที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอ ไอ จี การ์ด (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)**. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). **การจัดการและพฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ : ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ดวงสวรรค์ ต๊ะปีนตา. (2541). **คุณภาพชีวิตการทำงานของช่างการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เสนาะ ดิยาวัว. (2535). **การบริหารโดยใช้อิทธิพล**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรวรรณ คงอยู่. (2546). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือแกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Steer ,R.M. (1977). **Antecedents and outcome organization commitment**. Administrative Science Quarterly.
- Allen,N.I. & Meyer, J.P. (1990). **The measurement and antecedents of affective continuance and normative commitment to the organization**. Journal of conational Psychology.
- Walton. (1973). **Improving the Quality of work Life**. Harvard Business Review.
- Hose. E.F, & Coming, T.G. (1985). **Organization development and change**. St. Pual, Min : West Publishing.

# ภาคผนวก



## ภาคผนวก ก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร  
ของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยพื้นที่จังหวัดสงขลา

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นแบบสำรวจคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยพื้นที่จังหวัดสงขลาสงขลา โดยมีรายละเอียดของคำถามดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยพื้นที่จังหวัดสงขลาสงขลา

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยพื้นที่จังหวัดสงขลาสงขลา

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นเสนอแนะเพิ่มเติม

2. โปรดตอบคำถามทุกข้อตามความจริง เพราะคำตอบที่เป็นจริงและสมบูรณ์เท่านั้นจะช่วยให้งานวิจัยครั้งนี้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่

3. คำตอบของท่าน ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับและจะประมวลผลเป็นรายงานในภาพรวมเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป

.....  
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง  ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

1) ชาย

2) หญิง

2. สถานภาพ

1) โสด

2) สมรส

3) หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

3. อายุ

1) 25 – 35 ปี

2) 36 – 45 ปี

3) 46 – 55 ปี

4) มากกว่า 55 ปี

4. ระดับการศึกษา

1) ปริญญาตรี

2) ปริญญาโท

3) ปริญญาเอก

## 5. อายุงาน

- 1) น้อยกว่า 5 ปี                       2) 5 – 10 ปี  
 3) 11 – 15 ปี                       4) มากกว่า 15 ปี

## 6. ประเภทของบุคลากร

- 1) ข้าราชการ                       2) ลูกจ้างประจำ  
 3) พนักงานราชการ                       4) พนักงานมหาวิทยาลัย  
 5) อื่นๆ (โปรดระบุ.....)

## 7. ตำแหน่งทางวิชาการ

- 1) อาจารย์                       2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์                       3) รองศาสตราจารย์

## 8. หน่วยงานสังกัด

- 1) มหาวิทยาลัยทักษิณ                       2) มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา  
 3) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์                       4) มหาวิทยาลัยหาดใหญ่  
 5) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

## 9. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- 1) น้อยกว่า 25,000 บาท                       2) 25,000 – 30,000 บาท  
 3) 30,001 – 35,000 บาท                       4) 35,001 – 40,000 บาท  
 3) 40,001 – 45,000 บาท                       4) มากกว่า 45,000 บาท

**ตอนที่ 2** ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยพื้นที่  
จังหวัดสงขลาสงขลา

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านหรือใกล้เคียงมากที่สุด

<p>คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สายวิชาการ</p>	<p>เห็น ด้วย มา ที่สุด (5)</p>
<b>การได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมยุติธรรม</b>	
1.1 เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมต่อภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	
1.2 ท่านได้รับเงินเดือนที่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน	

<b>คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร</b> <b>สายวิชาการ</b>	5 (5)
1.3 งานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ	
1.4 ท่านพอใจในสวัสดิการที่ท่านได้รับจากมหาวิทยาลัย	
1.5 เมื่อเปรียบเทียบเงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับของตนเองกับเพื่อนในระดับเดียวกันมีความใกล้เคียงทัดเทียมกัน	
<b>สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย</b>	
2.1 บริเวณที่ทำงานสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย	
2.2 สถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อากาศดี เสียงและระบบถ่ายเทอากาศที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	
2.3 หน่วยงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่มีคุณภาพและอยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ดีเสมอ	
2.4 มีการให้ความรู้แก่บุคลากรให้ตระหนักถึงความปลอดภัย การป้องกันอุบัติเหตุต่างๆ และการส่งเสริมสุขภาพในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	
2.5 หน่วยงานท่านมีอุปกรณ์และระบบป้องกันอุบัติเหตุในสภาพที่พร้อมใช้งาน	
2.6 สภาพห้องน้ำมีความสะอาดและรักษาอย่างถูกสุขลักษณะ	
<b>ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน</b>	
3.1 ท่านมีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอยู่ในปัจจุบัน	
3.2 ตำแหน่งงานที่ท่านทำมีโอกาสได้เลื่อนขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	
3.3 การปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้ได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ	
3.4 มหาวิทยาลัยมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งหรือปรับเงินเดือนด้วยความเหมาะสมยุติธรรม	
3.5 บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือนเพิ่ม	

<b>คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร</b> <b>สายวิชาการ</b>	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด (5)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยปานกลาง (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)
<b>โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง</b>					
4.1 มหาวิทยาลัยให้โอกาสในการศึกษาต่อ ประชุมวิชาการ และการอบรมในหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะ					

ในการปฏิบัติงาน					
4.2 ในหน่วยงานมีการจัดประชุม/ อบรมอยู่เสมอเพื่อเพิ่มความรู้อ ข้อมูลข่าวสารและทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากร					
4.3 ได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเต็มศักยภาพของตนเอง					
4.4 มีโอกาสเสนอผลงานจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของตนเองต่อหน่วยงาน					
4.5 สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเองเมื่อการทำงานมีปัญหาและอุปสรรค					
4.6 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน					
4.7 หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของงานท่าน					
4.8 ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการฝึกฝนทักษะใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
<b>การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น</b>					
5.1 บุคลากรในหน่วยงานมีความเป็นมิตรต่อกันเป็นอย่างดี					
5.2 บุคลากรทุกระดับมีโอกาสรับทราบปัญหาในการทำงานร่วมกันและร่วมกันแก้ไขปัญหา					
5.3 หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ปฏิสัมพันธ์กันเสมอๆ					
5.4 ได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ					
5.5 มีความภาคภูมิใจในการเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยแห่งนี้					
คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สายวิชาการ	<b>ระดับความคิดเห็น</b>				
	เห็นด้วย มากที่สุด (5)	เห็นด้วย มาก (4)	เห็นด้วย ปาน กลาง (3)	เห็นด้วย น้อย (2)	เห็นด้วย น้อยที่สุด (1)
<b>สิทธิส่วนบุคคล</b>					
6.1 พอใจในความสมดุลของช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาที้อิสระจากงานในแต่ละวัน					



6.2 สามารถวางแผนการทำกิจกรรมต่างๆในชีวิตไว้ล่วงหน้าได้					
6.3 มีเวลาที่จะใช้ชีวิตตามบทบาทสามี ภรรยา บิดา มารดา หรือบุตรที่ดีได้					
6.4 สามารถแบ่งเวลาในการทำงานประจำ เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม					
<b>ลักษณะการบริหารงาน</b>					
7.1 การบริหารงานในหน่วยงานมีการแบ่งสายการบังคับบัญชาที่แน่นอนและชัดเจน					
7.2 ขั้นตอนการบริหารจัดการในหน่วยงานของท่านมีความคล่องตัว					
7.3 หน่วยงานท่านมีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ					
7.4 ท่านมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้โดยอิสระ					
<b>ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม</b>					
8.1 มหาวิทยาลัยได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อสังคมโดยรวม					
8.2 หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือประสานงานกับหน่วยงานอื่นเมื่อมีกิจกรรมชุมชนและสาธารณประโยชน์ต่อสังคม					
8.3 หน่วยงานท่านให้ความช่วยเหลือกับประชาชนในพื้นที่บริเวณมหาวิทยาลัย					
8.4 หน่วยงานท่านเข้าร่วมกิจกรรมในงานสำคัญตามประเพณี หรือกิจกรรมแห่งชาติ					

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สายวิชาการ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด (5)	เห็นด้วย มาก (4)	เห็นด้วย ปาน กลาง (3)	เห็นด้วย น้อย (2)	เห็นด้วย น้อยที่สุด (1)
8.5 เป็นส่วนหนึ่งที่สร้างความสำเร็จให้กับมหาวิทยาลัยและสังคม					
8.6 การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของประชาชน					

และหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง					
8.7 มีโอกาสร่วมงานกับหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม					
8.8 ท่านมีโอกาสช่วยเหลือ หรือบริการแก่ชุมชนในด้านต่างๆ ตามความรู้ความสามารถ					
8.9 ท่านมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนตามความเหมาะสม					

**ตอนที่ 3** ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยพื้นที่

จังหวัดสงขลาสงขลา

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านหรือใกล้เคียงมากที่สุด

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด (5)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยปานกลาง (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)
<b>ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร</b>					
1.1 ท่านรู้สึกผูกพันและคิดว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยนี้					
1.2 เป้าหมายในการทำงานของท่าน สอดคล้องกับเป้าหมายของมหาวิทยาลัย					
1.3 แนวทางการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่ท่านเป็นอย่างดี					
1.4 มหาวิทยาลัยเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของท่าน					
1.5 ท่านรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้พูดถึงมหาวิทยาลัยในทางที่ไม่ดี					

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด (5)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยปานกลาง (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)
<b>ความตั้งใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร</b>					
2.1 ท่านตั้งใจจะให้ความพยายามอย่างเต็มที่					

ความสามารถเพื่อความสำเร็จของมหาวิทยาลัย					
2.2 ท่านพยายามคิดหาวิธีการใหม่ๆเพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ					
2.3 ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานถึงแม้มหาวิทยาลัยจะมอบหมายงานที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน					
2.4 แม้ถึงเวลาเลิกงานแล้ว หากงานยังไม่เสร็จท่านก็เต็มใจจะอยู่ต่อ เพื่อทำงานให้แล้วเสร็จ					
2.5 เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายเสมอ					
<b>ความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กร</b>					
3.1 ท่านมีความภูมิใจและยินดีที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยแห่งนี้					
3.2 ท่านรู้สึกอยากทำงานกับมหาวิทยาลัยนี้ในระยะยาว โดยไม่มีแผนที่จะย้ายที่ทำงาน					
3.3 ท่านคิดว่าจะทำงานอยู่มหาวิทยาลัยนี้ไปจนกว่าจะเกษียณอายุ					
3.4 หากมหาวิทยาลัยประสบความสำเร็จ ท่านรู้สึกภูมิใจที่ท่านได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จนั้น					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณสำหรับความร่วมมือในการให้ข้อมูลตามความเป็นจริง

## ภาคผนวก ข

### ประวัติของคณะผู้วิจัย



#### หัวหน้าโครงการวิจัย

1. ชื่อ – สกุล

นางสาวธันยพร อริยะเสรีณี

MIS.TUNYAPORN ARIYASARANEE

2. หมายเลขประจำตัวประชาชน

1860400005604

3. ตำแหน่งปัจจุบัน

อาจารย์

## 4. หน่วยงาน

คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย  
ถนนราชดำเนินนอก ตำบลบ่อยาง  
อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา  
90000 โทร. (074) 317176

## 5. ประวัติการศึกษา

ปีที่ยื่น การศึกษา	ระดับปริญญา	อักษรย่อ ปริญญา	สาขาวิชา	ชื่อสถาบัน
2550	ปริญญาตรี	วท.บ.	สถิติ (เกียรตินิยมอันดับ 2)	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
2553	ปริญญาโท	วท.ม.	สถิติ	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

## 6. สาขาวิชาการที่มีความชำนาญพิเศษ -

7. ผลงานที่ทำมาแล้ว : การเตรียมความพร้อมของบุคลากรและนักศึกษาในสาขาการจัดการเพื่อ  
รองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน (2554)

: ความต้องการศึกษาต่อระดับปริญญาตรีในคณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย สงขลา ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดสงขลา  
(2554)

: แนวทางการพัฒนาการทำวิจัยของอาจารย์สายบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัย  
เทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย (2555)

: การสร้างจิตอาสาของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย  
วิทยาเขตสงขลา (2555)

: แรงจูงใจและเจตคติในการเรียนภาษาอังกฤษของนักศึกษาจังหวัด  
สงขลา (2557)

: ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานบริการวิชาการแก่สังคม  
ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย (2558)

: การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาการท่องเที่ยววัฒนธรรม  
กรณีศึกษาดนนางงาม ตำบลบ่อยาง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา (2558)

: ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการอ่านหนังสือของนักศึกษาในระดับ  
ปริญญาตรี จังหวัดสงขลา (2559)

: ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาสถิติธุรกิจของนักศึกษาคณะ  
บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย สงขลา (2560)

:



ผู้ร่วมงานวิจัยคนที่ 1

- |                           |  |
|---------------------------|--|
| 1. ชื่อ – สกุล            | นางปาลิตา เอกอูร์<br>MRS.PALITA AKEURU |
| 2. หมายเลขประจำตัวประชาชน | 3909900083829                          |
| 3. ตำแหน่งปัจจุบัน        | อาจารย์                                |
| 4. หน่วยงาน               | คณะบริหารธุรกิจ                        |

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

ถนนราชนำเนินนอก ตำบลบ่อยาง

อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา

90000 โทร. (074) 317176

## 5. ประวัติการศึกษา

ปีจบการศึกษา	ระดับปริญญา	อักษรย่อปริญญา	สาขาวิชา	ชื่อสถาบัน
2523	ปริญญาตรี	น.บ.	กฎหมาย	มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## 6. สาขาวิชาการที่มีความชำนาญพิเศษ -

7. ผลงานที่ทำมาแล้ว : การศึกษาปัญหาการตอบข้อสอบบรรยายของนักศึกษา คณะ

บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย (2553)

: การเตรียมความพร้อมของบุคลากรและนักศึกษาในสาขาการจัดการเพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน (2554)

: แนวทางการพัฒนาการทำวิจัยของอาจารย์สายบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย (2555)

: การสร้างจิตอาสาของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยวิทยาเขตสงขลา (2555)