

คุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรสายปฏิบัติการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
QUALITY OF WORK LIFE AND JOB SATISFACTION
INFLUENCING ON ORGANIZATION COMMITMENT OF OPERATIONS PERSONNEL
IN SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY

วิลาวัลย์ ม่วงพลับ¹

ณัฏช์ กุณิสร์²

บทคัดย่อ

งานศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายปฏิบัติการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และเพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายปฏิบัติการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จำนวน 298 คน และนำข้อมูลไปวิเคราะห์ผลทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ การได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การมีอิทธิพลในการตัดสินใจ และการได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ โดยสามารถอธิบายได้ร้อยละ 62 นอกจากนี้ ความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านตัวงาน ค่าตอบแทน โอกาสในการเลื่อนขั้น หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ โดยสามารถอธิบายได้ร้อยละ 56.5

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, ความพึงพอใจในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร

¹สาขาวิชาการจัดการ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

²รองศาสตราจารย์ ดร. คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ABSTRACT

The objectives of this research are to examine the quality of work life affecting the organizational commitment of operational staff at Srinakharinwirot University; and to explore job satisfaction influencing the organizational commitment of operational staff at Srinakharinwirot University. The researchers used a questionnaire as the research tool, collected from a sample group of 298 staff at Srinakharinwirot University, and subjected the data to statistical analysis, including percentages, means, standard deviations, and multiple regressions. The research findings indicate that the quality of work life, including job security, decision-making influence, and engaging job tasks, significantly influences the organizational commitment of staff at Srinakharinwirot University at both .01 and .05 significance levels, which was explained by 62%. Additionally, job satisfaction, encompassing job nature, compensation, promotion opportunities, supervisor relationships, and coworker relationships, significantly impacts organizational commitment among operational staff at Srinakharinwirot University at both .01 and .05 significance levels, which was explained by 56.5

Keywords: Quality of working life, job satisfaction, Organizational commitment

บทนำ

ปัจจุบันการปลูกฝังให้บุคลากรภายในหน่วยงานมีความรู้สึกพึงพอใจ มีความผูกพัน รวมถึงความรู้สึกภาคภูมิใจต่อหน่วยงานนั้นมีความสำคัญเป็นอย่างมากในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร ซึ่งขอบเขตในการบริหารงานเหล่านี้ไม่ได้จำกัดอยู่แค่ในเรื่องการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร แต่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ยังรวมไปถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงของการทำงาน และเมื่อบุคลากรออกจากองค์กรไปอีกด้วย ซึ่งองค์กรต้องให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากร ที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรสามารถสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรได้ เมื่อบุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรเหล่านั้นจะเต็มใจและมีแรงจูงใจช่วยกระตุ้นในการทำงานมากขึ้น และบุคลากรจะพร้อมอุทิศตนให้กับการทำงานอย่างเต็มความสามารถ เนื่องจากบุคลากรเหล่านั้นจะรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งในการเป็นเจ้าของเดียวกันกับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรนี้จะมีส่วนในการเชื่อมบุคลากรให้เข้ากับเป้าหมายขององค์กรด้วย

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงาน (Buchanan, 1974) เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรจะทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยอมรับในเป้าหมายขององค์กร มีความทุ่มเทในการทำงาน และปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป (Allen & Meyer, 1990) ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกและทัศนคติที่ตอบสนองของแต่ละบุคคลกับองค์กร หากบุคลากรมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร บุคลากรจะรู้สึกเต็มใจทำงาน และจะตั้งใจทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) เกี่ยวข้องกับกระบวนการหรือแนวทางที่องค์กร จัดสภาพการทำงานให้ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรทุกระดับ โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรรับรู้และเข้าใจว่ากระบวนการนั้น ๆ มุ่งเน้นถึงความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร (Delamotte & Shin-ichi, 1984) คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน พนักงานที่รับรู้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูง จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงด้วย

มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรจะมีความซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กร ส่งผลให้อัตราการลาออกและขาดงานลดลงอีกด้วย (Hackman & Suttle, 1977) ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานจึงมีความสำคัญทั้งต่อองค์กรและบุคคล

นอกจากนี้ ความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) ก็สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมากเช่นกัน โดยความพึงพอใจในการทำงาน จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่ดีกับหน้าที่การงานของตนเอง รวมถึงมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร แต่เมื่อบุคลากรไม่รู้สึกพึงพอใจในการทำงาน อาจจะมีทัศนคติและพฤติกรรมทางลบกับงานของตนเองและองค์กร จากการศึกษาวิจัยที่ผ่านมาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ได้พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวก และสามารถส่งผลซึ่งกันและกัน (Eslami & Gharakhani, 2012; Gaertner, 1999; Jernigan et al., 2002; Lok & Crawford, 2001; Mowday et al., 1982) นอกจากนี้ยังพบว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงานสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ (Feinstein & Vondrasek, 2001)

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายปฏิบัติการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งสายปฏิบัติการมีสายงานที่หลากหลายและแตกต่างกัน ทั้งยังมีส่วนสำคัญอย่างมากในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของสายวิชาการ รวมถึงในการขับเคลื่อนเป้าหมายของคณะและมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ผู้วิจัยจึงเลือกที่จะศึกษาในบุคลากรสายปฏิบัติการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตประสานมิตร เนื่องจากเป็นวิทยาเขตหลักของมหาวิทยาลัย เพื่อสำรวจคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงเพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร และพัฒนาองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายปฏิบัติการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายปฏิบัติการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน Delamotte and Shin-ichi (1984) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในที่ทำงานซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้การทำงานประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นการรับรู้สภาพการทำงานที่ตอบสนองบุคลากรทั้งด้านร่างกายและจิตใจ และมุ่งเน้นให้บุคลากรเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ โดยแบ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน ออกเป็น 5 มิติ ได้แก่ มิติที่ 1 การได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (Working Condition) หมายถึง การที่องค์กรจัดสภาพการทำงานให้มีความเหมาะสม มีความปลอดภัย ไม่เป็นอันตราย ต่อสุขภาพกายและใจ มีความมั่นคงในงาน และการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมและยืดหยุ่น มิติที่ 2 การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการทำงาน (Fair Treatment at Work) หมายถึง สิทธิตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานที่พนักงานพึงได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมจาก องค์กร ไม่เลือกปฏิบัติต่อพนักงานคนใดคนหนึ่ง ทั้งในเรื่องของกระบวนการทำงาน การ ประเมินผลการปฏิบัติงาน วินัย และการลงโทษ การเลื่อนตำแหน่งงาน หรือการเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม มิติที่ 3 การมีอิทธิพลในการตัดสินใจ (Influence on Decision) หมายถึง การส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ในองค์กร หรือการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตต่อองค์กร เกิดความภาคภูมิใจ การเปิดโอกาสให้พนักงานมีโอกาสได้แสดงออก มีบทบาทในการตัดสินใจเลือกวิธีการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็น

เจ้าของเกิดความรู้สึกผูกพัน รับผิดชอบต่องานและองค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อบรรยากาศของแรงงานสัมพันธ์ที่ดี ในองค์การ มิติที่ 4 การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ (Challenge of Work Content) หมายถึง การที่องค์การให้ความสำคัญต่อการจัดระบบงานและเนื้องาน ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน องค์กรสามารถทำได้โดยการหมุนเวียนงาน การมอบหมายให้รับผิดชอบงานเป็นกลุ่ม การออกแบบงานใหม่ ซึ่งประกอบด้วย การขยายความรับผิดชอบในแนวนอน เช่น การเพิ่มความ รับผิดชอบและปริมาณงานให้มากขึ้น และการขยายความรับผิดชอบในแนวตั้ง เช่น การเพิ่มเนื้อหาของงาน พนักงานจะต้องใช้ความสามารถและทักษะอื่นนอกเหนือจากทักษะที่ใช้อยู่เดิม เพื่อให้สามารถทำงานประสบความสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งเป็นการปรับปรุงระบบงาน ไม่ให้มีความน่าเบื่อหน่าย มิติที่ 5 ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน (Work and Life Cycle) หมายถึง การที่องค์การให้ความสำคัญในเรื่องของงานกับช่วงอายุของพนักงาน สร้างความสัมพันธ์ระหว่างงานกับช่วงชีวิตของพนักงานให้มีความเหมาะสม การกำหนดเวลาพักในการทำงาน รวมถึงการแสดงความรับผิดชอบต่อชีวิตของพนักงานและชุมชนที่องค์การตั้งอยู่ ได้แก่ การทำให้ชีวิตการทำงานและการพักผ่อนของพนักงานสมดุลและเหมาะสมกับช่วงชีวิตในแต่ละช่วงอายุ การรักษา สภาพแวดล้อม การกำจัดของเสียจากกระบวนการผลิต เป็นต้น

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน Luthans (2005) ได้สรุปความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า เป็นการตอบสนองทางด้านอารมณ์ต่อสถานการณ์ในงาน และตัดสินใจว่าพึงพอใจในงานหรือไม่ โดยพิจารณาจาก 5 ด้าน ดังนี้ 1. ลักษณะงาน (Work itself) ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความยากง่ายของงาน การใช้ความสามารถ ความน่าสนใจ มีคุณค่า ความท้าทาย ความภาคภูมิใจในงาน เปิดโอกาสในการเรียนรู้และตัดสินใจเกี่ยวกับงาน 2. ค่าตอบแทน (Pay) ได้แก่ ผลตอบแทนในรูปของตัวเงินหรือสวัสดิการอื่น ๆ โดยเปรียบเทียบกับระหว่างค่าตอบแทนกับความพยายามในการทำงาน หรือเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นที่เห็นว่ามีเหมาะสมและยุติธรรม 3. โอกาสเลื่อนตำแหน่งงาน (Promotion opportunity) ได้แก่ บุคคลมีโอกาสดำเนินงานตามลำดับขั้น พิจารณาตามความเหมาะสมและยุติธรรม 4. หัวหน้างาน (Supervisor) ได้แก่ บุคคลผู้มีความสามารถคอยให้ความช่วยเหลือแก่ลูกน้อง และบังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม 5. เพื่อนร่วมงาน (Co-worker) ได้แก่ การมีบรรยากาศในการทำงานร่วมกันเป็นทีม ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีความชำนาญในงาน และให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร Allen and Meyer (1990) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรว่ามี 3 ประการ ดังนี้ 1. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) เป็นความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยวัดจากความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจต่อองค์กร ซึ่งส่วนของความรู้สึกนี้จะสะท้อนถึงความจงรักภักดี 2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ในองค์กร (Continuance Commitment) เป็นความเกี่ยวข้องทางด้านต้นทุนที่พนักงานได้ลงทุนให้กับองค์กร เช่น อายุตัว อายุงาน และการรับรู้ถึงการขาดทางเลือกหรือความยากในการหางานใหม่ เป็นต้น ซึ่งต้นทุนเหล่านี้จะส่งผลต่อการประเมินในสิ่งที่พนักงานจะต้องสูญเสียเมื่อต้องออกจากองค์กรหรือเป็นการประเมินผลประโยชน์ที่จะได้รับหากยังคงอยู่ในองค์กร เป็นความผูกพันในลักษณะของการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์กับการคงอยู่ในองค์กร ซึ่งส่งผลต่อระดับความผูกพันในด้านการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน 3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) เป็นสิ่งที่เกิดจากความเชื่อว่าเป็นภาระหน้าที่ความรับผิดชอบและความเหมาะสมที่จะต้องทำงานอยู่กับองค์กร มองว่าการอยู่กับองค์กรเป็นสิ่งที่ถูกต้องและควรกระทำ เชื่อว่าพนักงานขององค์กรต้องมีความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรสายปฏิบัติการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ซึ่งมีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 1,164 คน (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สำนักงานอธิการบดี ส่วนทรัพยากรบุคคล, 2566)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างจำนวน 298 คน ซึ่งการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง กรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยได้ใช้การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และให้ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ 5% จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 298 คน

โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างจากบุคลากรสายปฏิบัติการทั้งหมด 24 ส่วนงาน จำนวนทั้งหมด 1,164 คน (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สำนักงานอธิการบดี ส่วนทรัพยากรบุคคล, 2566) แล้วนำไปสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) แบบจับฉลากไม่ใส่กลับ ให้เหลือจำนวน 12 ส่วนงาน (50%) และนำมาสุ่มตัวอย่างแบบจากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) ในแต่ละส่วนงาน หลังจากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) จนได้จำนวนในแต่ละส่วนงานครบตามที่กำหนดไว้

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลสำหรับงานวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งคำถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 4 ข้อ ดังนี้ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ การได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการทำงาน การมีอิทธิพลในการตัดสินใจ การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ และความสมดุลระหว่างงานและชีวิต โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) รวมจำนวน 20 ข้อ ซึ่งใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านตัวงาน ค่าตอบแทน โอกาสในการเลื่อนขั้น หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) รวมจำนวน 20 ข้อ ซึ่งใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความผูกพันด้านจิตใจ ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ในองค์กร ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) รวมจำนวน 12 ข้อ ซึ่งใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ

ผลการวิจัย

ผลการศึกษารวบรวม เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายปฏิบัติการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สรุปผลได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 69.1 มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 44.0 มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 59.4 ระยะเวลาในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 32.6

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ การได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการทำงาน การมีอิทธิพลในการตัดสินใจ การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ และความสมดุลระหว่างงานและชีวิต โดยจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 รองลงมา คือ ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ด้านการได้รับการปฏิบัติ

อย่างเป็นทางการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ด้านการมีอิทธิพลในการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และด้านการได้ทำงานที่ทำทนายความสามารถ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ตามลำดับ

ด้านการได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุด คือ มหาวิทยาลัยจัดให้มีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมและมีช่วงเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 รองลงมา คือ ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในหน่วยงานที่ทำอยู่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 มหาวิทยาลัยมีการกำหนดเกณฑ์การเลิกจ้างที่เหมาะสมและเป็นธรรมแก่ทุกคน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และมหาวิทยาลัยมีการจัดสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างถูกสุขลักษณะ และมีความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ตามลำดับ

ด้านการได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการทำงาน ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุด คือ มหาวิทยาลัยมีการกำหนดกระบวนการหรือขั้นตอนในการพิจารณาข้อร้องทุกข์ของพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 รองลงมา คือ กระบวนการทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน วินัยและการลงโทษ การเปลี่ยนตำแหน่งงาน หรือการเลิกจ้างมีความเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 กฎระเบียบที่ออกมาใช้ปฏิบัติกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และมหาวิทยาลัยไม่เลือกปฏิบัติต่อพนักงานกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ตามลำดับ

ด้านการมีอิทธิพลในการตัดสินใจ ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุด คือ มหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 รองลงมา คือ ท่านมีบทบาทในการเลือกวิธีการปฏิบัติงานด้วยตัวเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และท่านรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญต่อมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ตามลำดับ

ด้านการได้ทำงานที่ทำทนายความสามารถ ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ท่านได้รับการมอบหมายงานที่มีความท้าทายอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 รองลงมา คือ หน่วยงานท่านให้ความสำคัญต่อการจัดระบบงานและเนื้องาน ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 หน่วยงานท่านมีการมอบหมายให้รับผิดชอบงานเป็นกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และหน่วยงานท่านมีการหมุนเวียนงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ตามลำดับ

ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิต ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุด คือ องค์กรมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 รองลงมา คือ มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญต่อการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม โดยการรักษาสภาพแวดล้อมบริเวณสถานประกอบการให้ถูกสุขลักษณะ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ท่านสามารถปรับงานให้เข้ากับความต้องการเฉพาะในแต่ละช่วงของชีวิต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และท่านสามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการในมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านตัวงาน ค่าตอบแทน โอกาสในการเลื่อนขั้น หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน โดยจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 รองลงมา คือ ด้านหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ด้านโอกาสในการเลื่อนขั้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ด้านตัวงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 ตามลำดับ

ด้านตัวงาน ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ที่มีอยู่อย่างเต็มที่ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 รองลงมา คือ ท่านมีอิสระในการวางแผนการทำงานด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 หน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานมีความชัดเจน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และปริมาณงานของท่านมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ตามลำดับ

ด้านค่าตอบแทน ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ท่านรู้สึกว่าคุณค่าที่ได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 รองลงมา คือ การปรับอัตราเงินเดือนของท่านมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอ ต่อการดำรงชีวิตประจำวัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 และสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74 ตามลำดับ

ด้านโอกาสในการเลื่อนขั้น ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ท่านมีโอกาสดำเนินการหรือสัมมนาเพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนการเลื่อนตำแหน่งเมื่อมีโอกาส มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงานเป็นไปตามความสามารถและผลงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีหลักเกณฑ์ในการปรับขึ้นเงินเดือนที่ยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ตามลำดับ

ด้านหัวหน้างาน ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำปรึกษาแก่ท่านเมื่อมีปัญหาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ผู้บังคับบัญชาของท่าน รับฟังความคิดเห็นของท่านในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรม ให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนโดยเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ตามลำดับ

ด้านเพื่อนร่วมงาน ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานของท่านให้คำปรึกษาหรือให้ความช่วยเหลือแก่ท่าน เมื่อเกิดปัญหา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของท่าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคีและทำงาน ร่วมกันเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และท่านรู้สึกพึงพอใจกับเพื่อนร่วมงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายปฏิบัติการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความผูกพันด้านจิตใจ ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ในองค์การ ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 รองลงมา คือ ด้านความผูกพันด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 และด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ในองค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ตามลำดับ

ด้านความผูกพันด้านจิตใจ ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้บอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานที่องค์การนี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 รองลงมา คือ ท่านไม่เคยกล่าวถึงองค์การในทางเสื่อมเสีย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ท่านมักจะพูดถึงองค์การในแง่ดีให้ผู้อื่นฟังอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และท่านมักจะรู้สึกไม่ดีเมื่อได้ยินผู้อื่นพูดถึงองค์การของท่านในแง่ลบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ตามลำดับ

ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ในองค์กร ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรนี้จนเกษียณอายุ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 รองลงมา คือ ท่านจะรู้สึกลำบากใจถ้ามีความจำเป็นต้องลาออกจากองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ท่านไม่เคยคิดจะหางานใหม่ที่ดีกว่าการทำงานในองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 และถ้ามีคนแนะนำหรือชักชวนท่านไปสมัครงานที่อื่นท่านจะปฏิเสธ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ตามลำดับ

ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ท่านตั้งใจทำงานเพื่อรักษามาตรฐานของงานในความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 รองลงมา คือ ท่านพยายามสร้างสรรค์วิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อให้งานมีคุณภาพยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ท่านยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบ ค่านิยมและวิสัยทัศน์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 และท่านพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ การได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการทำงาน การมีอิทธิพลในการตัดสินใจ การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ และความสมดุลระหว่างงานและชีวิต ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยสามารถอธิบายได้ร้อยละ 62

การได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเมื่อการได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการจ้างเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพิ่มขึ้น 0.283 หน่วย

การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การมีอิทธิพลในการตัดสินใจ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเมื่อการมีอิทธิพลในการตัดสินใจ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพิ่มขึ้น 0.288 หน่วย

การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเมื่อการได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพิ่มขึ้น 0.069 หน่วย

ความสมดุลระหว่างงานและชีวิต ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านตัวงาน ค่าตอบแทน โอกาสในการเลื่อนขั้น หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยสามารถอธิบายได้ร้อยละ 56.5

ด้านตัวงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเมื่อด้านตัวงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพิ่มขึ้น 0.144 หน่วย

ค่าตอบแทน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเมื่อค่าตอบแทน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพิ่มขึ้น 0.079 หน่วย

โอกาสในการเลื่อนขั้น ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเมื่อโอกาสในการเลื่อนขั้น เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพิ่มขึ้น 0.174 หน่วย

หัวหน้างาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเมื่อหัวหน้างาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพิ่มขึ้น 0.179 หน่วย

เพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเมื่อเพื่อนร่วมงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพิ่มขึ้น 0.100 หน่วย

สรุปผลและอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายปฏิบัติการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปราย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ การได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการทำงาน การมีอิทธิพลในการตัดสินใจ การได้ทำงานที่ทำให้ท้อความสามารถ และความสมดุลระหว่างงานและชีวิต ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน อาจเนื่องมาจากการได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการจ้าง สามารถทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การได้ อาจเนื่องมาจากทางหน่วยงานมีการจัดสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัย มีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม และมีช่วงเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ รู้สึกมีความมั่นคงในงาน มีการกำหนดเกณฑ์การเลิกจ้างที่เหมาะสมและเป็นธรรมแก่ทุกคน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐวรรณ แก้วมณี (2556) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานประจำในศูนย์แห่งหนึ่งขององค์การการบินในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านการได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน เนื่องด้วยมหาวิทยาลัยมีสองสายงานคือสายวิชาการและสายปฏิบัติการ กระบวนการทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน วินัยและการลงโทษ การเปลี่ยนตำแหน่งงาน ไม่ได้เป็นไปในรูปแบบเดียวกันทั้งมหาวิทยาลัย จึงทำให้ปัจจัยการได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรกฎ พลพานิช (2540) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่มีความเห็นว่าตนเองมีโอกาสก้าวหน้าในงานระดับสูง มีแนวโน้มจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าผู้ที่เห็นว่าตนเองมีโอกาสก้าวหน้าในงานระดับต่ำ ซึ่งในที่นี้บุคลากรส่วนมากอาจมีความรู้สึกที่ว่า บุคลากรทุกคนมีโอกาสในความก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน ปัจจัยนี้จึงไม่ใช่ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

การมีอิทธิพลในการตัดสินใจ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน อาจเนื่องด้วยมหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น บุคลากรจึงรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อมหาวิทยาลัย ทำให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งสามารถสร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์การให้แก่บุคลากรในองค์การได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร์ จันทร์เพ็ญ (2557) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมาก

การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน อาจเนื่องมาจากบุคลากรรู้สึกกว้างงานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายและน่าสนใจอยู่เสมอ และภายในหน่วยงานได้ให้ความสำคัญต่อการจัดระบบงานและเนื้อหา ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน จึงทำให้เกิดความผูกพันแก่องค์การได้ยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Gallup (2006) ได้กล่าวว่า สิ่งสำคัญคือนายจ้างจะต้องรู้จักเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ลงมือทำในสิ่งที่พวกเขาทำได้ดีที่สุด และควรแสดงออกซึ่งความเอาใจใส่ต่อบุคลากร ซึ่งแนวทางต่าง ๆ ดังกล่าวเหล่านี้ จะเป็นสิ่งที่ช่วย ส่งเสริมและเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้แก่บุคลากรมากยิ่งขึ้น

ความสมดุลระหว่างงานและชีวิต ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน เนื่องจากสายปฏิบัติการทำงานตามเวลาปกติ และส่วนมากไม่ได้ทำงานนอกเวลาราชการ การทำงานและช่วงเวลาริยะจากการทำงานเป็นปกติอยู่แล้ว จึงสามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ปัจจัยด้านนี้อาจเป็นปัจจัยที่จำเป็นตามปกติในการทำงานอยู่แล้ว ปัจจัยนี้จึงอาจไม่ทำให้บุคลากรรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากนัก สอดคล้องกับแนวคิดของ Huse and Cummings (1985) ที่กล่าวว่า ความสมดุลของช่วงเวลาทำงานและช่วงเวลาความเป็นส่วนตัว คือ ผู้ปฏิบัติงานมีความสมดุลของเวลาในการทำงานและเวลาชีวิตโดยรวม เช่น มีช่วงเวลาที่ได้ใช้เวลาว่างกับชีวิตส่วนตัว ครอบครัว ช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากการทำงาน

สมมติฐานที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านตัวงาน ค่าตอบแทน โอกาสในการเลื่อนขั้น หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ด้านตัวงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน อาจเนื่องมาจากทางองค์กรให้โอกาสบุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถ ที่มีอยู่อย่างเต็มที่ในการทำงาน มีอิสระในการวางแผนการทำงานด้วยตนเอง นอกจากนี้ในการทำงาน หน้าที่ความรับผิดชอบมีความชัดเจน และปริมาณงานมีความเหมาะสม จึงทำให้รู้สึกว่าการตนเองสามารถทำงานได้และเกิดความผูกพันกับองค์กรขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาภาพัชร แซ่ตัน และกิตติยา ทศนะบรรจง (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

ค่าตอบแทน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน อาจเนื่องมาจากบุคลากรรู้สึกว่าได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ทำ มีการปรับอัตราเงินเดือน มีสวัสดิการต่าง ๆ สำหรับใช้ในการดำรงชีวิต สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐชา จันทวงษ์ (2559) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา พนักงานธนาคาร ABC ฝ่ายอนุมัติสินเชื่อลูกค้า ผู้ประกอบการและสินเชื่อที่อยู่อาศัย สาขาแจ้งวัฒนะ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงาน ด้านค่าตอบแทน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

โอกาสในการเลื่อนขั้น ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน อาจเนื่องมาจากองค์กรมีโอกาสดำเนินการ หรือสัมมนา เพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์อยู่เสมอ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนการเลื่อนตำแหน่ง ในการประเมินผลการทำงานมีหลักเกณฑ์ในการปรับขึ้นเงินเดือนที่ยุติธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาภาพัชร แซ่ตัน และกิตติยา ทศนะบรรจง (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านโอกาสในการ

เลื่อนชั้น ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

เพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน อาจเนื่องมาจากบุคลากรได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคีและทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อนร่วมงานมีการให้คำปรึกษาหรือให้ความช่วยเหลือ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รินลณี วงศ์ยะรา และ ฌกมล จันทร์สม (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคารทหารไทย สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคารทหารไทย สำนักงานใหญ่

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ควรให้ความสำคัญในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ในด้านดังนี้

1.1 ด้านการมีอิทธิพลในการตัดสินใจ จากผลการวิจัยทำให้เห็นว่า มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ และมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอทั้งในมหาวิทยาลัย หรือภายในหน่วยงาน ซึ่งจะสามารถทำให้บุคลากรในมหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ และมีบทบาทในการเลือกวิธีการปฏิบัติงานด้วยตัวเอง ซึ่งจะนำไปสู่ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

1.2 ด้านการได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มหาวิทยาลัยควรจัดให้มีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมและมีช่วงเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ ควรส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกมีความมั่นคงในหน่วยงานที่ทำอยู่ มหาวิทยาลัยควรมีการจัดสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัย รวมถึงมีการกำหนดเกณฑ์การเลิกจ้างที่เหมาะสมและเป็นธรรมแก่ทุกคน

1.3 ด้านการได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ เนื่องจากค่าเฉลี่ยในด้านนี้มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอว่า หน่วยงานอาจให้มีการหมุนเวียนงาน หรือได้ลองเรียนรู้งานในตำแหน่งอื่น ๆ บ้าง เพื่อให้มีประสบการณ์ที่หลากหลาย หรือหน่วยงานอาจให้มีการมอบหมายให้รับผิดชอบงานเป็นกลุ่ม เพื่อสร้างความท้าทายและได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากคนในกลุ่มนั้น และหน่วยงานอาจให้ความสำคัญต่อการจัดระบบงานและเนื้องาน ที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

2. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ควรให้ความสำคัญในเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ในด้านดังนี้

2.1 ด้านโอกาสในการเลื่อนชั้น มหาวิทยาลัยควรเพิ่มโอกาสได้ฝึกอบรม หรือสัมมนาเพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์อยู่เสมอ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนการเลื่อนตำแหน่งเมื่อมีโอกาส เพิ่มโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงานเป็นไปตามความสามารถและผลงาน รวมถึงผู้บังคับบัญชาควรประเมินผลการทำงาน และมีหลักเกณฑ์ในการปรับขึ้นเงินเดือนที่ยุติธรรม

2.2 ด้านหัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชาควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้คำปรึกษาเมื่อมีปัญหาในการทำงาน รับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และมีความยุติธรรม ให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนโดยเท่าเทียมกัน

2.3 ด้านตัวงาน โดยปริมาณงานควรมีความเหมาะสม หน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานมีความชัดเจน ส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระในการวางแผนการทำงานด้วยตนเอง และได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ที่มีอยู่อย่างเต็มที่ในการทำงาน

2.4 ด้านค่าตอบแทน มหาวิทยาลัยรวมถึงหน่วยงาน โดยพิจารณาในเรื่องสวัสดิการที่มอบให้ว่ามีความเหมาะสมเพียงพอ เงินเดือนที่บุคลากรได้รับเพียงพอ ต่อการดำรงชีวิตประจำวันหรือไม่ และควรมีการปรับอัตราเงินเดือนให้มีความเหมาะสมกับการทำงาน หรือผลตอบแทนอื่น ๆ ที่เหมาะสมกับงานที่ทำ เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ มีกำลังใจ และแรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มที่

2.5 ด้านเพื่อนร่วมงาน มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมให้พนักงานมีการช่วยเหลือและเรียนรู้ซึ่งกันและกันใน เรื่องของตัวงานและในการช่วยงาน เพื่อให้ทุกคนในงานสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี มีการช่วยเหลือร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากับบุคลากรสายปฏิบัติการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในการศึกษาครั้งต่อไป ผู้วิจัยที่สนใจศึกษาอาจศึกษากับบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. ในการศึกษางานวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาโดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทุกหน่วยงานในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายมากขึ้น

3. การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งในการศึกษาครั้งต่อไปอาจศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติม เช่น ความสุขในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นต้น เพื่อให้สามารถนำมาอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างครอบคลุมและหลากหลายมากขึ้น

4. การวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยที่สนใจอาจศึกษาเพิ่มเติมโดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) หรือการสนทนาแบบกลุ่ม (Focus group) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลาย ครบถ้วน และได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ จะสำเร็จไม่ได้หากผู้วิจัยไม่ได้รับความกรุณา และความเมตตาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏช กุสิษฐ์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ซึ่งเป็นผู้ชี้แนะแนวทาง ช่วยเหลือ และ ตรวจสอบสารนิพนธ์ให้ผ่านลุล่วงไปได้ด้วยดี นับตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนเสร็จสมบูรณ์เป็นสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษาอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้บริหาร วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ได้อนุญาต ให้ผู้ศึกษาได้ มีโอกาสศึกษาต่อในระดับปริญญาโท และสนับสนุนทุนการศึกษาในการศึกษาครั้งนี้ ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพดล อินทร์จันทร์ คณบดีวิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรวิณ แพทยานนท์ รองคณบดีฝ่ายบริหาร วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม ผู้บังคับบัญชาที่เปิดโอกาสทางการศึกษาและส่งเสริมการพัฒนาความรู้เสมอมา

ขอกราบขอบพระคุณประธานกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์ในครั้งนี้ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิโรจน์ บุณศิริ และกรรมการสอบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กั้ววาน ยอดวิเศษศักดิ์ ที่ให้คำแนะนำในการจัดทำและปรับปรุงที่เพิ่มความสมบูรณ์ให้กับสารนิพนธ์ฉบับนี้

คุณค่าและประโยชน์ของสารนิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณอันยิ่งใหญ่ของ บิดาและมารดา ผู้ให้ความรัก ความเมตตา และสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาอย่างดีมาโดยตลอด รวมทั้งผู้อยู่เบื้องหลังของความสำเร็จในครั้งนี้ ที่คอยช่วยเหลือและให้กำลังใจในการก้าวผ่านอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ในการทำวิจัยครั้งนี้ สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณคณาจารย์ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม เจ้าหน้าที่ เพื่อน ๆ สาขาการจัดการ บริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่คอยช่วยเหลือ และขอขอบคุณทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

- กรกฎ พลพานิช. (2540). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชา และพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์].
- ณัฐชา จันทวงษ์. (2559). การศึกษาความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา พนักงานธนาคาร ABC ฝ่ายอนุมัติสินเชื่อลูกค้า ผู้ประกอบการและสินเชื่อที่อยู่อาศัย สาขาแจ้งวัฒนะ [การค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย].
- ณัฐวรรณ แก้วมณี. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานประจำใน ศูนย์แห่งหนึ่งขององค์กรการบินในประเทศไทย [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].
- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สำนักงานอธิการบดี ส่วนทรัพยากรบุคคล. (2566). ภาพรวมข้อมูลบุคลากร. Retrieved 1 กันยายน 2566 from <https://bi.swu.ac.th/staff>
- รินลณี วงศ์ยะรา, และ ณกมล จันทสม. (2564). ความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคารทหารไทย สำนักงานใหญ่ การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษาระดับชาติ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต. <https://rsujournals.rsu.ac.th/index.php/rgrc/article/download/2369/1991/>
- สมจิตร จันทรเพ็ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) [การค้นคว้าอิสระ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์].
- อาภาพัชร์ แซ่ตัน, และ กิตติยา ทศนะบรรจง. (2565). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง. วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล, 8(2), 126-136. <https://so05.tcithaijo.org/index.php/scaj/article/view/258205>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations [research-article]. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546. <https://doi.org/10.2307/2391809>
- Delamotte, Y., & Shin-ichi, T. (1984). *Dimensions of quality of working life problems*. International Labour Organization.
- Eslami, J., & Gharakhani, D. (2012). Organizational Commitment and Job Satisfaction [text]. *Journal of Science and Technology*, 2(2), 85-91. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=sso&db=edsbas&AN=edsbas.32407F1D&lang=th&site=eds-live&custid=ns016262>
- Feinstein, A. H., & Vondrasek, D. (2001). A study of relationships between job satisfaction and organizational commitment among restaurant employees. *Journal of Hospitality, Tourism, and Leisure Science*, 1(4), 1-20.
- Gaertner, S. (1999). Structural Determinants of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Turnover Models. *Human Resource Management Review*, 9(4), 479-493. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(99\)00030-3](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(99)00030-3)

- Gallup, L. (2006). Gallup study: engaged employees inspire company innovation: national survey finds that passionate workers are most likely to drive organisations forward. *The Gallup Management Journal*. <http://gmj.gallup.com/content/24880/Gallup-Study-Engaged-Employees-Inspire-Company.aspx>
- Hackman, J. R., & Suttle, J. L. (1977). *Improving Life at Work: Behavioral Science Approaches to Organizational Change*. Goodyear Publishing Company.
<https://books.google.co.th/books?id=1UphAAAAIAAJ>
- Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). *Organization Development and Change*. West Publishing Company.
<https://books.google.co.th/books?id=Gai3AAAAIAAJ>
- Jernigan, I. E., III, Beggs, J. M., & Kohut, G. F. (2002). Dimensions of work satisfaction as predictors of commitment type. *Journal of Managerial Psychology*, 17(7), 564-579.
<https://doi.org/10.1108/02683940210444030>
- Lok, P., & Crawford, J. (2001). Antecedents of organizational commitment and the mediating role of job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 16(8), 594-613.
<https://doi.org/10.1108/EUM0000000006302>
- Luthans, F. (2005). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *EMPLOYEE-ORGANIZATION LINKAGES : THE PSYCHOLOGY OF COMMITMENT, ABSENTEEISM AND TURNOVER / RICHARD T. MOWDAY, LYMAN W. PORTER, RICHARD M. STEERS*. NEW YORK ; LONDON : ACADEMIC PRESS.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: an Introductory Analysis*. Harper & Row.
<https://books.google.co.th/books?id=dX-HBsrLHMIC>