การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ
กรณีศึกษา บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี

โดย

นางสาวโชติกา พลาศรี

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา 761 427 สัมมนาปัญหาทางธุรกิจ
ตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2552

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ
กรณีศึกษา บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี

โดย

นางสาวโชติกา พลาศรี

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา 761 427 สัมมนาปัญหาทางธุรกิจ

ตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2552

ที่ประชุมสาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร พิจารณาแล้ว อนุมัติให้การวิจัย เรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี ” เสนอโดย นางสาวโชติกา พลาศรี มีคุณค่าเพียงพอที่จะเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชาสัมมนาปัญหาทางธุรกิจ ตามหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ

……..

(อาจารย์ ดร.ธนินท์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ)

หัวหน้าสาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป

วันที่ ……. เดือน ……. พ.ศ. .....

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร

คณะกรรมการสอบสัมมนาปัญหาทางธุรกิจ

..... ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร.กฤษฎา พัชราวนิช)

…….. / ……..……. / …….

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร)

…….. / ……..……. / …….

..... กรรมการ

(อาจารย์สุทธิมน ศรีโชติ)

…….. / ……..……. / …….

ระดับปริญญาตรี

12490025 : สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป
คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน / ความผูกพันต่อองค์การ

โชติกา พลาศรี : การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี (A STUDY OF QUALITY OF WORK LIFE AND COMMITMENT TO THE ORGANIZATION : A CASE STUDY OF SUPPORTIRY STAFFS OF SILPAKORN UNIVERSITY, PHETCHABURI IT CAMPUS.) อาจารย์ที่ปรึกษา : ผศ.ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร. 78 หน้า .

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากรที่มีต่อองค์การ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร และ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี

ผลการวิจัยพบว่า

1.คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากรกร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี โดยรวมบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าปัจจัยที่อยู่ระดับมาก มี 1 ด้าน คือ ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57

2.ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี มีระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.56

3.คุณภาพชีวิตการในทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรีโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างปานกลางกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .586

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2552

ลายมือชื่อนักศึกษา .....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา .....

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี สำเร็จไปได้ด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์จาก คุณแสงจันทร์ คงอิ่ม (นักบริหารงานทั่วไป) และบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรีทุกท่าน จึงขอกราบขอบพระคุณ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดาวลอย กาญจนมณี เสถียร อาจารย์ที่ปรึกษาที่ให้ความอนุเคราะห์ในการให้คำแนะนำปรึกษา ให้ความรู้ แนวคิด ข้อคิดเห็นตลอดจนตรวจทานแก้ไขเป็นอย่างดียิ่ง จนการศึกษาครั้งนี้สำเร็จไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ประพล เปรมทองสุข ที่ให้คำปรึกษาและการอนุเคราะห์ในการใช้โปรแกรม SPSS และตรวจสอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณ อาจารย์นพดล โตวิชัยกุล ที่ให้คำปรึกษาและการอนุเคราะห์ในการตรวจสอบแบบสอบถาม

ขอบคุณเพื่อน ๆ ที่ให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการทำวิจัยครั้งนี้จนสำเร็จไปได้ด้วยดี

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี สำเร็จไปได้ด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์จาก คุณแสงจันทร์ คงอิ่ม (นักบริหารงานทั่วไป) และบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรีทุกท่าน จึงขอกราบขอบพระคุณ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดาวลอย กาญจนมณี เสถียร อาจารย์ที่ปรึกษาที่ให้ความอนุเคราะห์ในการให้คำแนะนำปรึกษา ให้ความรู้ แนวคิด ข้อคิดเห็นตลอดจนตรวจทานแก้ไขเป็นอย่างดียิ่ง จนการศึกษาครั้งนี้สำเร็จไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ประพล เปรมทองสุข ที่ให้คำปรึกษาและการอนุเคราะห์ในการใช้โปรแกรม SPSS และตรวจสอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณ อาจารย์นพดล โตวิชัยกุล ที่ให้คำปรึกษาและการอนุเคราะห์ในการตรวจสอบแบบสอบถาม

ขอบคุณเพื่อน ๆ ที่ให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการทำวิจัยครั้งนี้จนสำเร็จไปได้ด้วยดี

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ..... ค

กิตติกรรมประกาศ..... ง

สารบัญตาราง..... ช

บทที่

1 บทนำ..... 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1

วัตถุประสงค์..... 2

ขอบเขตการศึกษา..... 2

นิยามศัพท์..... 2

ประโยชน์ที่คาดว่าที่จะได้รับ..... 3

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 4

คุณภาพชีวิตในการทำงาน..... 4

- ความหมายและความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน..... 4

- ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน..... 7

ความผูกพันต่อองค์การ..... 9

- ความหมายและความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ..... 9

- ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ..... 12

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและ

ความผูกพันต่อองค์การ..... 14

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 23

กรอบแนวคิดในการทำวิจัย..... 27

3 วิธีดำเนินการวิจัย..... 28

วิธีการศึกษา..... 28

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา..... 28

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา..... 29

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 29

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล..... 31

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ หน้า

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล..... 31

การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล..... 32

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 34

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 34

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร..... 38

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ..... 53

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิต
ในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ..... 55

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ..... 56

5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 57

สรุปผลการศึกษา..... 58

อภิปรายผล..... 58

ข้อเสนอแนะ..... 60

บรรณานุกรม..... 62

ภาคผนวก..... 64

ภาคผนวก ก แบบสอบถาม..... 65

ภาคผนวก ข สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 75

ประวัติผู้วิจัย..... 78

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

สารบัญตาราง

ตารางที่ หน้า

1 จำนวนและร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส อัตราเงินเดือน ที่อยู่ปัจจุบัน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย..... 35

2 จำนวนและร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี จำแนกตามลักษณะการทำงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และการเป็นศิษย์เก่าของมหาวิทยาลัยนี้ระดับใดระดับหนึ่ง..... 37

3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยด้านรายได้แลผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม..... 38

4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ..... 40

5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง..... 42

6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน..... 44

7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย ด้านสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน..... 45

8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย ด้านลักษณะการบริหาร..... 46

9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว..... 49

ตารางที่ หน้า

10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม..... 50
11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยในภาพรวม..... 52
12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย..... 53
13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) และค่า Sig.ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากรวิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี 55

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ร่วมทั้งเทคโนโลยีสมัยที่เกิดการแปลงแปลงไปอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง สิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์การต่างๆที่จะต้องปรับตัวกับสิ่งที่จะเกิดขึ้นเพื่อที่จะอยู่รอดและพัฒนาให้องค์การเกิดความเจริญก้าวหน้าในการดำเนินงานอยู่เสมอ

การบริหารงานในองค์การหรือหน่วยงานใดๆก็ตาม การดำเนินงานนั้นจะต้องประกอบไปด้วยทรัพยากรอย่างน้อย 4 ประการ คือ คน (Men) เงิน (Money) วัตถุสิ่งของ (Materials) และการจัดการ (Management) ซึ่งปัจจัยทั้ง 4 ประการนี้ ในการบริหารองค์การ มนุษย์นับเป็นทรัพยากรสำคัญที่จำเป็นและต้องใช้ทรัพยากรมนุษย์จำนวนมากในหลากหลายหน้าที่ เพราะทรัพยากรมนุษย์จะเป็นผู้สร้างสรรค์งานบริการและเป็นผู้ให้บริการด้าน ต่างๆ ที่เน้นคุณภาพ มาตรฐาน ความปลอดภัย และคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งการที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ การพัฒนาและการรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้ทำงานให้กับองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนการออกจากองค์การไปด้วยดีนั้น ล้วนต้องอาศัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ดังนั้น การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญกับการบริหารองค์การ คือทำให้มีบุคลากรทำงานที่เพียงพอและต่อเนื่องทำให้ได้คนดีและมีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์การ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม ทำให้เกิดการป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนของบุคลากร ทำให้เกิดการประเมินผลงานของบุคลากรที่เหมาะสมและสนับสนุนคนทำงานดี ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างคนทำงานด้วยกันและคนทำงานกับผู้บริหาร (กริชเพชร ชัยช่วย 2544:1)

ฉะนั้นการที่คนในองค์การจะทำงานเต็มความสามารถนั้น จึงขึ้นอยู่กับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์การ กล่าวคือ เมื่อองค์การสามารถตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของคนในองค์การ คนจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น และนำไปสู่ความรู้สึกที่มีความลึกซึ่งมากกว่าความพึงพอใจในการทำงานซึ่งก็คือ ความผูกพันต่อ

องค์การ ซึ่งจะส่งผลไปยังคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนในองค์การต่อไป (ปัทมา พรมมินทร์ 2549:2) จากเหตุผลและความเป็นมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี เพื่อที่ผลการวิจัยจะได้เป็นประโยชน์ต่อองค์การและเป็นแนวทางในการบำรุงรักษาบุคลากร ให้เกิดความรักและผูกพันต่อองค์การ เพื่อให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นอย่างเต็มที่ในการทำงาน ทำให้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างบรรลุเป้าหมายและสามารถรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีค่าให้อยู่กับองค์การตลอดไป

วัตถุประสงค์

1. ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนม หาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี ที่มีต่อองค์การ
2. ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนม หาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี

ขอบเขตการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี โดยสำรวจข้อมูลจากบุคคลากรที่ปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี จำนวน 198 คน ใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนตุลาคม 2552 ถึงเดือนธันวาคม 2552 นาน 3 เดือน

นิยามศัพท์

1. **คุณภาพชีวิตในการทำงาน** หมายถึง สิ่งต่างๆที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานซึ่งมี 8 ด้าน คือ
   - ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม
   - ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
   - ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง

- ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
- ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน
- ด้านลักษณะการบริหาร
- ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
- ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม (กริชเพชร ชัยช่วย 2544:5)

2. ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความเป็นอันดับหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ โดยเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์การเสมือนหนึ่งว่าตนเป็นเจ้าของเช่นกันและการเข้ามามีส่วนร่วมในองค์การ คือการที่สมาชิกมีความรู้สึกว่าได้ร่วมกระทำในกิจกรรมขององค์การตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ การที่สมาชิกได้แสดงออกถึงความต้องการที่จะทำงานต่อใ นองค์การเดิมไม่คิดที่จะโอนย้ายไปอยู่ที่อื่น ยังคงมีความต้องการเป็นสมาชิกภายในองค์การนั้นตลอดไป ไม่ว่าจะมีอะไรเปลี่ยนแปลงภายในหรือมีสิ่งดึงดูดจากภายนอกก็ยังคงที่จะเป็นสมาชิกขององค์การนั้นโดยไม่คิดเปลี่ยนใจ นั่นคือสมาชิกมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์การซึ่งนอกเหนือไปจากการยังคงสภาพเป็นสมาชิกขององค์การแล้ว ความจงรักภักดีก็ยังส่งผลต่อการทำให้สมาชิกขององค์การแสดงออกทางพฤติกรรมอันพึงประสงค์ต่อองค์การ ทำให้ไม่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์การ (ธีระ วีรธรรมสาธิต 2532:7)

3. องค์การ หมายถึง มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี

4. บุคลากร หมายถึง เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี ซึ่งได้แก่ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างทุกคน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนม หาวิทยาลัยศิลปากรที่มีต่อองค์การ

2. ทำให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนม หาวิทยาลัยศิลปากร

3. ทำให้ทราบถึง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี มีจุดมุ่งหมายที่จะทราบว่าตัวแปรใดมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร จากการค้นคว้าจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้เลือกแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย ต่อไปนี้มาเป็นกรอบในการศึกษา ได้แก่

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน
    1.1 ความหมายและความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
    1.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. ความผูกพันต่อองค์การ
    2.1 ความหมายและความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ
    2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ
4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการทำวิจัย

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน

1.1 ความหมายและความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่ามีผู้สนใจศึกษาเป็นจำนวนมาก โดยผู้ที่สนใจศึกษานั้นได้ให้แนวคิดและความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้แตกต่างกัน ซึ่งผู้ศึกษาได้รวบรวมความหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ ได้ดังนี้

ความหมายทางกว้างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้างชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์

ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นแรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายอย่างแคบ คือผลที่มีต่อคนงานซึ่งหมายถึงการปรับปรุงในองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในการงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการ แนวปฏิบัติ หรือเทคโนโลยีที่เสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งองค์การและปัจเจกบุคคล (ผจญ เฉลิมสาร 2540, อ้างถึง ใน กริชเพชร ชัยช่วย 2544: 9)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) หรือ QWL หมายถึง การประเมินสถานะในลักษณะต่างๆของงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตของบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานจะให้ความสำคัญกับผลงานที่มีต่อบุคคล และประสิทธิภาพขององค์การ รวมทั้งความพอใจของบุคลากรกับการแก้ปัญหาและการตัดสินใจขององค์การ นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานจะมีผลกระทบต่อบุคคลและองค์การทั้งในระดับมหภาคและจุลภาค โดยเฉพาะในปัจจุบันที่คุณภาพชีวิตการทำงานกลายเป็นประเด็นสำคัญทางสังคมและเทคโนโลยี ที่บุคคลและองค์การต่างก็เป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่จะต้องอยู่ร่วมกันและเกื้อกูลซึ่งกันและกัน (ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ 2551 : 109)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) หรือ QWL หมายถึงการทำให้พนักงานพึงพอใจในด้านต่างๆ 8 ด้านคือ

1.ความเท่าเทียมและความเป็นธรรมในค่าตอบแทนที่ได้รับ

2.สภาพความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงานที่ดี

3.การทำงานที่ได้มีการพัฒนาขีดความสามารถ

4.การให้พนักงานได้รับโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและมั่นใจในงาน

5.การมีสภาพแวดล้อมทางสังคมที่ดี

6.การมีสิทธิความชอบธรรมของพนักงาน

7.การทำงานที่มีเวลาให้แก่ครอบครัว มีการพักผ่อน

8.งานที่องค์การมีความรับผิดชอบต่อสังคม

การสร้างความพึงพอใจในงานเหล่านี้เรียกว่าการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะมีผลทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิ เพิ่มผลผลิต และลดปัญหาต่างๆได้ทำให้พนักงานมีความคิดริเริ่มที่ดี (เนตร์พัณณา ยาวิราช 2547: 106)

ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานเริ่มขึ้นในประเทศตะวันตก ในช่วงต่อของสังคมอุตสาหกรรมและสังคมสารสนเทศ เนื่องจากปัญหาระหว่างการทำงานและคุณภาพชีวิตของบุคคล ซึ่ง เดวิส (Davis etal. 1975, อ้างถึงใน ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ 2551: 109-110) ได้กล่าวว่า การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานเกิดขึ้นจากการตื่นตัวในสหรัฐฯ ในช่วงทศวรรษที่ 1970 เนื่องจากเป้าหมายสำคัญ 3 ประการคือ

1. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของคนอเมริกันในปัจจุบันกับอดีต และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของคนอเมริกันกับประชากรของประเทศอุตสาหกรรมอื่น

2. เพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับแรงงานในสหรัฐฯ

3. เพื่อรักษาและพัฒนาอัตราผลิตภาพและประสิทธิภาพขององค์การผ่านความร่วมมือของสมาชิกในองค์การ

ปัจจุบันกระแสการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานได้รับการยอมรับ และได้รับความสนใจในหลายประเทศ รวมทั้งประเทศไทยโดยองค์การต่างๆ ในประเทศไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญ และความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์และการอยู่ร่วมกันในสังคม ที่ธุรกิจไม่สามารถสร้างกำไรได้จากการเร่งเร้าให้แรงงานปฏิบัติงานเพียงด้านเดียว แรงงานสมควรจะต้องมีชีวิตที่นอกเหนือจากงาน ตลอดจนตระหนักถึงประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อบุคคลกลุ่มต่างๆซึ่งเราสามารถสรุปได้ดังนี้

1. สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน

2. สร้างความจงรักภักดี การมีส่วนร่วม และการเป็นประชาชนขององค์การ

3. พัฒนาผลิตภาพในการดำเนินงานขององค์การทั้งระดับบุคคล ระดับหน่วยงาน และระดับองค์การ

4. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลและองค์การ

5. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การที่มีต่อสมาชิกและสังคม

6. เพิ่มโอกาสในการเติบโตและขยายธุรกิจผ่านความเชื่อถือและความเชื่อใจของชุมชน

7. ช่วยลดปัญหาสังคมทั้งในระดับชุมชนและระดับประเทศ

ถึงแม้โครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานจะยังไม่ได้รับความสำคัญและเกิดขึ้นกับทุกองค์การในประเทศไทย แต่ก็ได้รับความสนใจและนำไปประยุกต์เพิ่มขึ้นทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมในองค์การทั้งภาคราชการและเอกชน นอกจากนี้ยังเป็นที่น่ายินดีที่หลายหน่วยงานได้ให้ความสนใจและนำมาเป็นนโยบายหลัก โดยเฉพาะภาคราชการที่ส่งเสริมการสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชนโดยการออกกฎหมาย ระเบียบ ข้อปฏิบัติ และการรณรงค์ในเชิงสร้างสรรค์ เพื่อให้

องค์การต่างๆมองเห็นความสำคัญ และมีส่วนร่วมในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงาน (ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ 2551: 109-110)

การที่แต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะทำให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีตามไปด้วย ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์การจะต้องศึกษาหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องต้องกันของความพึงพอใจระหว่าง พนักงานและองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด เราคงได้ยินได้ฟังหรือเห็นภาพความขัดแย้ง ภาพการหยุดงานเพื่อประท้วงหรือเรียกร้องสิทธิอันพึงมีพึงได้ของผู้ใช้ แรงงานอยู่เสมอ หรือเหตุการณ์ในบางประเทศที่มีการประท้วงจนเกิดเรื่องราวใหญ่โตขึ้น นั่นเป็นเพราะผู้ใช้แรงงานมีความรู้สึกว่ากำลังถูกลิดรอนสิทธิ์ คุณภาพชีวิตการทำงานต่ำลง ผลที่ตามมาคือ ความเสียหายอย่างใหญ่หลวงที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการผลิตที่ต้อง หยุดชะงัก จนมีผลทำให้การส่งออกไม่สามารถดำเนินการไปตามเป้าหมายได้ ซึ่งนอกจากองค์การจะสูญเสียรายได้จำนวนมหาศาลแล้ว พนักงานเองก็ต้องประสบความลำบาก และขาดรายได้ อีกทั้งส่งผลกระทบต่อสังคมและประเทศชาติโดยรวมด้วย (ผจญ เฉลิมสาร: 2552)

1.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในสถานที่ทำงานนั้น เป็นเรื่อง ของความพร้อมของบุคคลสองฝ่าย คือฝ่ายองค์การหรือนายจ้าง และฝ่ายพนักงานหรือลูกจ้างที่พร้อมจะหันหน้าเข้าหากันเพื่อคิดหาแนวทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายของ องค์การ โดยที่ทั้งสองฝ่ายต่างมีความพึงพอใจด้วยกัน

การสร้างความพึงพอใจในการทำงานนั้น สามารถนำแนวคิดทฤษฎีปัจจัยคู่ (Two-Factor Theory) ของเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบอร์ก (Fredrick Herzberg) มาเป็นเครื่อง ช่วยในการชี้นำ นั่นคือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) และปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors)

ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง (Instrinsic aspects of the job) เป็นปัจจัยที่จูงใจบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความพอใจ ซึ่งได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement)
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Advancement)
4. ลักษณะของงาน (Work itself)
5. โอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth)
6. ความรับผิดชอบ (Responsibility)

ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) เป็นองค์ประกอบที่ไม่ใช่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง แต่มีความเกี่ยวโยงกับการปฏิบัติงาน (Extrinsic factors) เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจแต่ สามารถทำให้บุคลากรพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่จะปฏิบัติงานได้ ซึ่งมีอยู่ 10 ประการคือ

1. การบังคับบัญชา (Supervision)
2. นโยบายบริหาร (Policy and administration)
3. สภาพการทำงาน (Working condition)
4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with superiors)
5. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relation with subordinates)
6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relation with peers)
7. ตำแหน่งในบริษัท (Status)
8. ความมั่นคงในงาน (Job security)
9. เงินเดือน (Salary)
10. ชีวิตส่วนตัว (Personal life)

นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยอื่นที่มีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจได้เช่นกัน อาทิ

1.ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม และเป็นไปตามข้อบัญญัติของกฎหมาย

2.ลักษณะของงานที่ทำ ได้แก่ การได้ทำงานที่ตรงกับความต้องการและความรู้ความสามารถของตน และไม่เกิดความเสี่ยงในขณะปฏิบัติงาน

3.การติดต่อสื่อสาร (communication) ได้แก่ การสื่อสารเพื่ออำนวยประโยชน์ให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น ทันต่อเวลาและความต้องการของบุคคลในองค์การ

4.สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ต่าง ๆ (Benefits) ได้แก่ การบริการ การรักษาพยาบาล สวัสดิการต่าง ๆ

จากที่ได้กล่าวมาทั้งหมดนี้ จะเห็นได้ว่าการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง คุณภาพชีวิตการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้น จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตของบริษัทหรือองค์การในที่สุด เรียกได้ว่า บรรลุเป้าหมายของทั้งบุคคลในฐานะสมาชิกขององค์การและตัวองค์การเอง นอกจากนี้ยัง ส่งผลต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศอีกด้วย (ผจญ เฉลิมสาร: 2552)

2. ความผูกพันต่อองค์การ

2.1 ความหมายและความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การนั้น มีนักวิชาการและผู้ที่สนใจศึกษาได้ให้ความหมายและนิยามของความผูกพันต่อองค์การไว้ต่างๆดังนี้

ความผูกพันกับองค์การ(Organization Commitment) หมายถึงทัศนคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ซึ่งเขายินดีที่จะมีส่วนร่วมเป็นสมาชิก และไม่เต็มใจที่จะจากองค์การไปโดยนักวิชาการได้อธิบายความผูกพันระหว่างบุคคลและองค์การจาก 2 มุมมองคือ

มุมมองที่1 ความผูกพันอย่างต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หรือที่เรียกว่า Side-bets Orientation พนักงานมีแนวโน้มจะอยู่กับองค์การ เนื่องจากเขาไม่สามารถจะออกไปได้ ตัวอย่างเช่น เขาอาจจะสูญเสียเวลา แรงพยายาม ประโยชน์ที่จะได้รับ ถ้าเขาออกจากองค์การไป

มุมมองที่ 2 ความสอดคล้องของเป้าหมายระหว่างบุคคลและองค์การ (Individual-Organizational Goal-Congruence Orientation) หรือที่เรียกว่า มโนทัศน์ที่บุคคลพร้อมที่จะยอมรับ (Affective Commitment) และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของตนและองค์การ ซึ่งมีความสอดคล้องกัน โดยบุคคลจะยังคงปฏิบัติงานร่วมกับองค์การเนื่องจากปัจจัย 3 ประการ ได้แก่

- มีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
- มีความพร้อมที่จะทุ่มเท่ทำงานในนามขององค์การ
- ความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ

เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การเป็นเรื่องที่ยุ่งยากซับซ้อน Becker และ Billings ได้พยายามเสนอแง่มุมมองเรื่องนี้เพื่อให้ง่ายแก่การเข้าใจยิ่งขึ้น โดยได้แบ่งจุดเน้นของความผูกพันของพนักงานออกเป็น 2 ระดับคือ

1.จุดเน้นของความผูกพันต่อระดับล่างขององค์การ เช่น เพื่อนร่วมงานระดับเดียวกันและหัวหน้างาน

2.จุดเน้นของความผูกพันต่อระดับสูง เช่น ผู้บริหารสุงสุดและองค์การที่เป็นภาพรวม โดย Becker และ Billings ได้อธิบายการผสมระหว่างจุดเน้นทั้ง 2 ระดับดังกล่าว ทำให้ได้พนักงานตามระดับความผูกพันขึ้น ซึ่งสามารถแบ่งระดับของความผูกพันเป็น 4 แบบ ได้แก่

- แบบที่ 1 แบบขาดความผูกพัน (Uncommitted) เป็นพนักงานที่ไม่มีจุดเน้นของความผูกพันทั้งระดับบนแต่อย่างใด

ศูนย์วิทยทรัพยากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
เอกสารนี้สำหรับนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

- แบบที่ 2 แบบผูกพันมาก (Committed) เป็นพนักงานที่มีความรู้สึกเน้นความผูกพันทั้งคนในระดับล่างและระดับบน

- แบบที่ 3 แบบผูกพันใกล้ตัว (Locally Committed) ซึ่งมีลักษณะผูกพันกับบุคคลระดับล่างใกล้ตน แต่จะไม่ผูกพันต่อบุคคลระดับบริหารสูงสุดหรือองค์การ

- แบบที่ 4 แบบผูกพันไกลตัว (Globally Committed) พนักงานแบบนี้จะผูกพันกับหัวหน้าสูงสุดหรือองค์การ แต่จะไม่ผูกพันกับบุคคลระดับล่างใกล้ตน

นอกจากมุมมองพื้นฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การดังกล่าวมาแล้ว นักวิชาการได้ชี้ให้เห็นว่าการที่คนผูกพันต่อองค์การจะมีเหตุผลสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

- ความผูกพันเพราะอยากอยู่ต่อ (Continuance Commitment) ซึ่งหมายถึง การที่บุคคลอยู่ทำงานกับองค์การต่อไปเพราะไม่สามารถหางานอื่นได้

- ความผูกพันด้วยใจรัก (Affective Commitment) เป็นประเด็นที่เกิดจากความสอดคล้องกับเป้าหมาย เป็นเหตุให้บุคคลปรารถนาที่จะอยู่ทำงานกับองค์การต่อไป เพราะเห็นด้วยกับเป้าหมายและต้องการทำงานแบบเดียวกัน

- ความผูกพันเพราะจำต้องอยู่ต่อ (Normative Commitment) ความผูกพันแบบนี้เกิดจากความรู้สึกจำใจต้องอยู่กับองค์การ เพราะแรงกดดันบังคับ เช่น ไม่ชอบอาชีพพยาบาล แต่พ่อแม่ชอบจึงบังคับหรือกดดันให้เรียนพยาบาลและมีอาชีพเป็นพยาบาล เป็นต้น (ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ 2551: 105-107)

ความผูกพันกับองค์การ หมายถึง ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การหรือรู้สึกร่วมเป็นเจ้าขององค์การ ความผูกพันกับองค์การแยกได้ 2 ลักษณะ ได้แก่ ความผูกพันด้วยใจ และความผูกพันจากความสืบเนื่อง

ความผูกพันด้วยใจ หมายถึงความต้องการแท้จริงของบุคลากรที่จะทำงานในองค์การนั้นๆ ด้วยความซื่อสัตย์ ความห่วงใยต่อสถานะองค์การ ซึ่งโดยทั่วไปเกิดจากปัจจัย 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามส่วนตนเพื่อองค์การ
3. ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกองค์การไว้

ความผูกพันจากความสืบเนื่อง หมายถึง การที่บุคลากรทำงานกับองค์การเพราะเห็นว่าไม่คุ้มค่าที่จะหางานอื่น โดยอาจรู้เสียดายเวลาและผลงาน รวมทั้งประโยชน์ที่ได้รับจากสถานที่ทำงานในขณะนั้นองค์การอาจส่งเสริมความผูกพันของบุคลากร โดยการให้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือทำให้คนทำงานรู้สึกมีความมั่นคง รวมไปถึงการมอบหมายงานที่น่าสนใจ และให้อิสระในการทำงานในความรับผิดชอบ

ความผูกพันกับองค์การมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน คุณภาพงานและประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้บริหารควรให้ความสนใจความผูกพันด้วยใจ เพราะคนทำที่มีความผูกพันกับองค์การด้วยใจ มักทำงานอย่างมุ่งมั่นพยายามมากกว่า และมีแนวโน้มที่จะออกจากองค์การน้อยกว่า ความผูกพันกับองค์การและความพอใจในงานเป็นทัศนคติที่มีความสัมพันธ์กัน การเพิ่มความพอใจในงานอาจส่งผลให้มีความผูกพัน ธ์กับองค์การเพิ่มมากขึ้นด้วย (ปภาวดี ประจักษ์สุภนิติ และคณะ 2546: 92)

ความผูกพันกับองค์การ (Organization Commitment) องค์การที่ประสบความสำเร็จ องค์การที่สร้างประโยชน์ให้กับสังคม องค์การที่ให้โอกาสแก่พนักงาน สมาชิกมักจะมีความรู้สึกรักองค์การ ภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิก เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความรู้สึกร่วมกับองค์การสูง และทำตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เช่น ตั้งใจทำงาน ดูแลรักษาทรัพย์สินขององงค์การเหมือนกับของตน แก้ตัวแทนองค์การเมื่อถูกคนอื่นกล่าวหา และมักจะจะใช้สรรพนามแทนตัวว่าเรา หรือ เช่น องค์การของเราหน่วยงานของพวกเรา การผูกพันกับองค์การ จะมีอยู่ 2 ลักษณะ คือ

1. การผูกพันในเชิงความรู้สึก (Affective commitment) ซึ่งเป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะคงอยู่กับองค์การอันเนื่องมาจาก

-เชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

-เต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ

2. ความผูกพันเนื่องจากต้องการอยู่กับองค์การ เพราะที่องค์การนี้เหมาะสมที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกต่อไป (Continuance commitment) (สุพานี สฤษฎ์วานิช 2549: 98-99)

ความผูกพันกับองค์การ (Organizational commitment) เป็นสภาวะที่พนักงานผูกพันตัวเองเข้ากับองค์การใดองค์การหนึ่งและเป้าหมายขององค์การนั้นๆ และมีความต้องการที่จะรักษาสภาพการเป็นสมาชิกขององค์การนั้นไว้ ซึ่งพนักงานจะรู้สึกมีความเกี่ยวข้อง จงรักภักดีและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ ความผูกพันกับองค์การนี้จะมีความแตกต่างจากความเกี่ยวข้องกับงานในแง่ที่ความเกี่ยวข้องกับงาน (Job involvement) เป็นการกำหนดตัวเองและเป็นความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงานใดงานหนึ่งโดยเฉพาะ ส่วนความผูกพันกับองค์การเป็นความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ ต้องการทำงานในองค์การ ความผูกพันกับองค์การจะทำให้คนงานในองค์การมีอัตราการเข้าออกงาน (Turnover) ต่ำ (วันชัย มีชาติ 2544: 40)

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

การส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์การมีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์การในปัจจุบัน เนื่องจากพนักงานที่ผูกพันและทุ่มเทให้กับองค์การนั้น จะช่วยให้องค์การ

ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและช่วยลดต้นทุนขององค์การ โดยการที่จะทำให้พนักงานมีความผูกพันธ์กับองค์การนั้นต้องสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานหรือ QWL เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานจะมีผลกระทบตอบุคคลและองค์การทั้งในระดับมหาภาคและจุลภาค อีกทั้งปัจจุบันกระแสการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานได้รับการยอมรับและความสนใจในหลายประเทศ รวมทั้งปประเทศไทย โดยองค์การต่างๆในประเทศไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญ และเริ่มให้ความสนใจในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับพนักงาน เนื่องจากเล็งเห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์และการอยู่ร่วมกันในสังคม (ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ 2551: 113)

2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

เสตียร์ (Steers 1977, อ้างถึงใน เกื้อกูล วัฒนานุกูล และคณะ 2544 : 37) ได้เสนอแบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

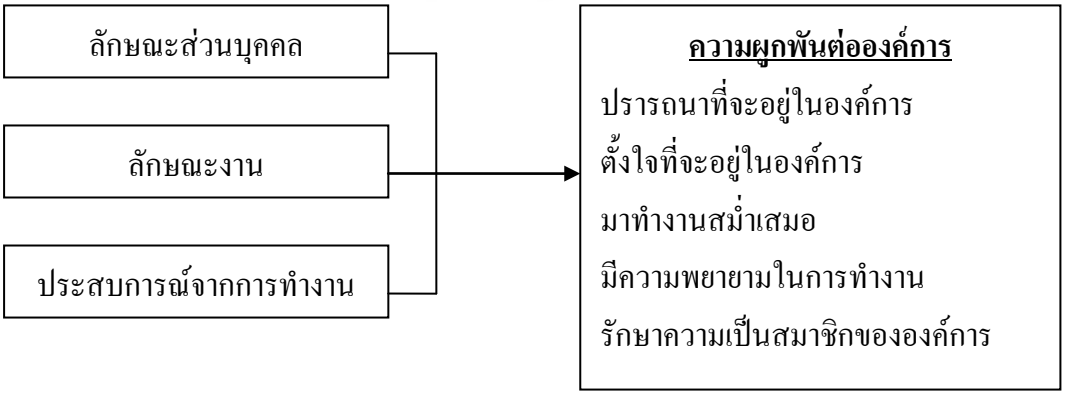
1.ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส ความต้องการประสบความสำเร็จ

2.ลักษณะงาน (Job Characteristics) ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความหลากหลายของงาน โอกาสมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม

3.ประสบการณ์จากการทำงาน (Work Experience) ได้แก่ ทัศนคติของกลุ่มที่มีต่อองค์การ ความเชื่อถือต่อองค์การ

ปัจจัยทั้งสามนี้มีความสัมพันธ์ และมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ มีผลทำให้บุคคลยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ตั้งใจในการปฏิบัติงาน และคงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ ดังแบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและผลของความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี



ต่อมา มาวเดย์ , เสตียร์ และ พอรเตอร์ (Mowday Steers & Porter 1982, อ้างถึงใน เกื้อกูล วัฒนานุกูล และคณะ 2544 : 38) ได้เสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การเพิ่มจาก เสตียร์ (1977) โดยเพิ่มปัจจัยทางด้านลักษณะขององค์การหรือโครงสร้างขององค์การว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การซึ่ง มาวเดย์ และคณะ แบ่งปัจจัยออกเป็น 4 กลุ่ม คือ

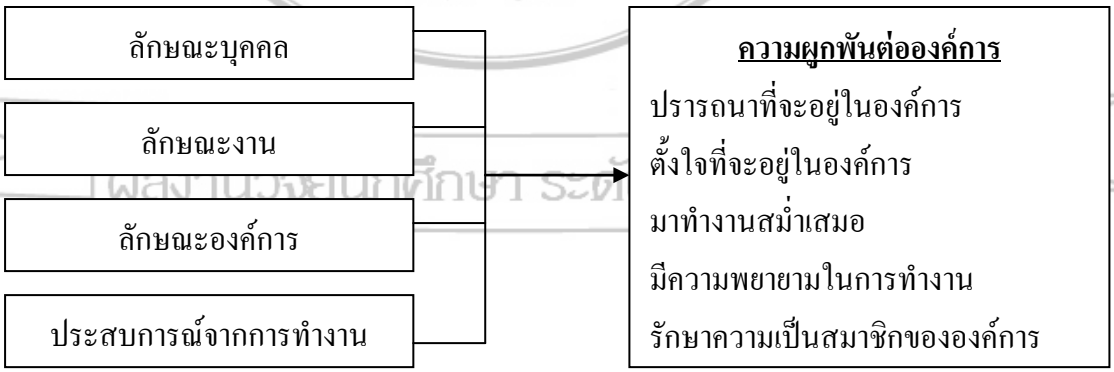
1. ลักษณะบุคคล (Personal Characteristics) พบว่า อายุ ตำแหน่งและความต้องการประสบความสำเร็จมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การและการศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์การ

2. ลักษณะงาน (Job or Role-related Characteristics) พบว่า งานที่มีคุณค่านำไปสู่การเพิ่มความผูกพันต่อองค์การนอกจากนี้ ความชัดเจนในบทบาทมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อความผูกพัน

3. ลักษณะองค์การ (Structural Characteristics) พบว่าความผูกพันมีความสัมพันธ์ทางบวกและระดับความเป็นทางการขององค์การ การกระจายอำนาจระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นเจ้าของของเจ้าที่และการควบคุมองค์การ

4. ประสบการณ์จากการทำงาน (Work Experience) เป็นแรงทางด้านสังคมซึ่งมีอิทธิสำคัญในการเกิดความรู้สึกเกี่ยวพันกับองค์การ ได้แก่ ทัศนคติทางบวกต่อองค์การ ความรู้สึกว่าตนสำคัญต่อองค์การ

ปัจจัย 4 ด้าน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ดังแบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและผลของความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้



3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ

แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญในกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเต็มใจและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งการที่องค์การสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานอย่างถูกต้องและเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงเป็นผลให้คนเกิดความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีซึ่งจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การตามมา ดังนั้น แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การที่ผู้ศึกษาขอนำเสนอมีดังนี้

- แนวคิดต่างๆที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ

ริชาร์ด อี. วอลตัน (Richard E. Walton ,1975 อ้างถึงใน ผจญ เฉลิมสาร: 2552) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working life โดยแบ่งออก เป็น 8 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่าง เพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่นๆ ด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (safe and healthy environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (development of human capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติ งานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมา

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration) ซึ่งหมายความว่างานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) ซึ่งหมายถึง วิถีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์การจะส่งเสริมให้ เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ ในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม (the total life space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอก องค์การอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

ส่วนแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การนั้นได้มีนักวิชาการได้มีการมองความผูกพันแตกต่างกันออกไป ซึ่งสามารถสรุปแนวความคิดใหญ่ๆ ได้ 3 แนวคิด คือ

1.แนวความคิดทางด้านทัศนคติ (Attitudinal commitment)

2. แนวความคิดทางด้านพฤติกรรม (Behavioral commitment)

3.แนวความคิดทางด้านบรรทัดฐานของสังคม (Normative commitment)

ผลงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ระดับปริญญาตรี

1.แนวความคิดทางด้านทัศนคติ

แนวความคิดทางด้านนี้ (เสตียร์ และ พอรเตอร์ 1974, อ้างถึงใน เกื้อกูล วัฒนานุกูลและคณะ 2544:17-20) มองว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การไว้ มีทัศนคติในทางบวกต่อองค์การ มีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในนามขององค์การ ซึ่งผู้นำในการศึกษาความผูกพันต่อองค์การในแนวความคิดด้านทัศนคตินี้ได้จำแนกแนวความคิดนี้ออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

1.1. ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

1.2. เต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในนามขององค์การ

1.3.ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ

2.แนวความคิดทางด้านพฤติกรรม

แนวความคิดนี้ เสตียร์ 1977 มองว่าเป็นกระบวนการที่คนได้ตัดสินใจไปแล้วในการเข้ามาอยู่ในองค์การ ถ้าออกจะสูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนลงไป เช่น คนงานที่ได้เข้าร่วมในโปรแกรมการฝึกหัดเพื่อที่จะกลายเป็นคนดูแลเครื่องจักรที่เชี่ยวชาญและมีความเป็นอาวุโสเพิ่มขึ้น อาจพบว่าการที่เขาเสียเวลา และความผูกพันต่อองค์การ ความมีอาวุโสเพิ่มทำให้คนงานไม่พยายามที่จะออกจากองค์การไปอยู่ที่อื่น แนวความคิดนี้คนรู้สึกเพียงว่า มีพันธะกับองค์การ มีความเกี่ยวข้องน้อยกับความตั้งใจช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ซึ่งผลของการที่คนรู้สึกว่ามีพันธะต่อองค์การทำให้คนพยายามหาเหตุผลที่แสดงว่าความคิดที่เขาเข้าอยู่ในองค์การเป็นสิ่งที่ถูกต้อง เช่น การที่คนอาจให้ความสำคัญเป็นผลประโยชน์พิเศษที่จะได้รับจากองค์การหรือผลประโยชน์ที่จะได้จากตอนที่เกษียณ ซึ่งการให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ ที่จะได้รับทำให้คนพยายามโน้มน้าวตนเองว่าเป็นการตัดสินใจที่ถูกต้องในการอยู่ร่วมกับองค์การ

ทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของแนวความคิดนี้ คือ ทฤษฎี Side-bet ของ Becker ซึ่งสรุปว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบว่าหากเขาลาออกจากองค์การ เขาจะสูญเสียอะไรบ้างเพราะการที่เข้าไปเป็นสมาชิกองค์การอยู่ช่วงระยะหนึ่ง บุคคลได้ทุนเวลา กำลังกาย ความคิด ในช่วงเวลานั้นให้กับองค์การ บุคคลนั้นย่อมหวังผงประโยชน์ตอบแทนระยะยาว เช่น บำเหน็จ บำนาญ นอกเหนือไปจากค่าตอบแทนรายเดือน แต่ถ้าบุคคลนั้นลาออกก่อนที่จะครบกำหนดได้บำเหน็จ บำนาญ หรือผลตอบแทนอื่น ก็เท่ากับว่าเป็นการลงทุนไปโดยไม่ได้รับผลประโยชน์ที่คุ้มค่า เพราะฉะนั้นการที่บุคคลเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การยิ่งนานเท่าไหร่ ก็เหมือนกับว่าได้ลงทุนมากขึ้นเท่าขึ้น ความผูกพันต่อองค์การก็จะเพิ่มขึ้น ยากต่อการที่จะละทิ้งองค์การไปเพราะหมายถึงผงประโยชน์ที่จะสูญเสียไปมากขึ้น นอกจาก เบคเกอร์ (Becker) แล้วนักวิชาการที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์การในแนวความคิดนี้ ได้แก่ เฮรบิเนียก (Hrebiniak) และอลัตโต (Alutto)

3.แนวความคิดทางด้านบรรทัดฐานของสังคม

แนวความคิดนี้ อัลเลนและ เมเยอร์(Allen & Meyer 1977, อ้างถึงใน เกื้อกูล วัฒนานุกูล และคณะ 2544): มองว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์การและสังคมโดยที่บุคคลรู้สึกว่าเมื่อเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การ บุคคลนั้นต้องมีความจงรักภักดีต่อองค์การ เพราะนั่นคือ ความถูกต้องและความเหมาะสมที่ควรจะทำ

จากแนวความคิดทั้ง 3 ด้าน ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่า แนวความคิดทางด้านทัศนคติ เป็นการมองว่า คนมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การ (Affective commitment) มีความรู้สึกเกี่ยวพันกับองค์การ ทำให้ต้องการอยู่กับองค์การโดยไม่ลาออกไปไหน แนวความคิดทางด้านพฤติกรรม เป็นการมองว่า ความผูกพันเป็นความต่อเนื่อง (Continuance commitment) คนต้องอยู่กับองค์การเพราะเขาจำเป็นต้องอยู่ มิฉะนั้นจะสูญเสียผลประโยชน์ที่เขาควรจะได้จากการที่เขาไปลงทุนในการอยู่กับองค์การ แนวความคิดทางด้านบรรทัดฐานของสังคม มองว่า คนผูกพันต่อองค์การ เพราะเป็นสิ่งที่ควรจะทำ เป็นความถูกต้องเหมาะสม (Normative commitment)

ซึ่งเมื่อพิจารณาทั้งสามแนวความคิดแล้ว แสดงให้เห็นว่า สาเหตุที่คนอยู่กับองค์การอาจเนื่องมาจากเขาปรารถนาที่อยู่ หรือเขาจำเป็นต้องอยู่ หรือเห็นว่าเป็นสิ่งเขาควรกระทำ ซึ่งอาจเป็นสาเหตุใดสาเหตุหนึ่งหรืออาจมาจาก 3 ส่วนประกอบกัน

- ทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจที่นำมาใช้ในการสร้างให้คนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและเกิดความผูกพันต่อองค์การ ในที่นี้ขอเสนอ 4 ทฤษฎี คือ

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow’s needs hierarchy theory)

ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลลเลนด์ (Mcclelland’s acquired-needs theory)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์เบิร์ก (Herzberg’s two factor theory)

ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer’s need theory)

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow’s needs hierarchy theory)

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow’s needs hierarchy theory) กล่าวว่า ความต้องการของคนเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการจูงใจ และความต้องการของคนมีข้อสังเกต ดังนี้

1. คนเรามีความต้องการไม่สิ้นสุด เมื่อได้รับการตอบสนองจากความต้องการอย่างหนึ่งแล้วก็จะเกิดความต้องการในสิ่งอื่นต่อไปไม่มีวันสิ้นสุด

2. ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดการจูงใจที่จำเป็นต่อพฤติกรรม ส่วนความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะได้เกิดการจูงใจอีกต่อไป

3. ความต้องการของคนจะเป็นลำดับขั้น โดยเริ่มจากความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นไปสู่ความต้องการไปในระดับสูงขึ้น และความต้องการในระดับต้นจะเป็นพื้นฐานของความต้องการในระดับสูงขึ้นไป คนจึงจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองความต้องการเป็นลำดับขั้น จึงจะพัฒนาความต้องการในระดับสูงขึ้น

คลังงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ ผู้บริหารสามารถจูงใจให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นและมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยการนำทฤษฎีตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ มาประยุกต์ใช้ได้ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการของร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น ความต้องการน้ำ อาหาร อากาศ การพักผ่อนนอนหลับ ขับถ่าย ความต้องการทางเพศ คนจำเป็นจะต้องได้รับการตอบสนองด้านร่างกายอย่างเพียงพอ จากนั้นจึงเริ่มความต้องการในขั้นต่อๆไป เพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านนี้ องค์การจึงต้องอาศัยการจูงใจด้วยการให้ผลตอบแทนเพื่อให้ร่างกายสุขสบาย เช่น อาหาร เสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่ม ของใช้ต่างๆ บ้านพักที่อยู่อาศัย การได้รับการเยียวยารักษาโรคและการมรสภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะอนามัย การตอบสนองดังกล่าวอาจจะออกมาในลักษณะของตัวเงินที่จ่ายเป็นค่าตอบแทนหรือสวัสดิการ

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or safety needs) เป็นความต้องการในขั้นที่สอง ซึ่งคนมีความต้องการความปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย ทรัพย์ หน้าที่การงาน เช่น มีความเป็นอยู่ปลอดภัย ไม่มีอันตรายจากโจรผู้ร้าย ไม่มีการทำร้าย การคุกคาม เสี่ยงภัย ทำให้ได้รับความเจ็บปวด อันตรายทั้งร่างกายและจิตใจ ตลอดจนมีหน้าที่การงาน รายได้ที่มั่นคงสม่ำเสมอ มีสวัสดิการ มีบำเหน็จบำนาญ การที่ผู้บริการจูงใจด้วยการสร้างความรู้สึกไม่หวาดระแวงเกรงกลัว แต่เป็นความรู้สึกสบายใจ ปลอดภัย และมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ไม่หวาดหวั่นที่จะถูกปลดออกจากงานโดยไม่มีเหตุผล หรือไม่ได้รับความเป็นธรรม ซึ่งหมายถึงพนักงานทุกคนรู้สึกว่ามีหลักประกันความมั่นคงและปลอดภัยในหน้าที่การงาน

ขั้นที่ 3 ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (Affiliation or acceptance needs) หรือความต้องการด้านสังคมและความรัก (Social and love needs) เป็นส่วนหนึ่งของสังคม เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการทางร่างกาย และมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยแล้ว ก็จะพัฒนาความต้องการความรักจากบุคคลรอบข้าง ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกของกลุ่มของครอบครัวต้องการได้รับความใส่ใจและเป็นที่รักของเพื่อนการที่พนักงานรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ได้รับการความรัก ความอบอุ่น จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความห่วงใยดูแล ช่วยเหลือ เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารได้ให้ความสำคัญและตอบสนองความต้องการดังกล่าว การสร้างวัฒนธรรมองค์การ ด้วยการจัดให้มีกิจกรรมต่างๆ เช่น การให้พนักงานได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์

ขั้นที่ 4 ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) เป็นความต้องการการได้รับความนับถือความมีชื่อเสียงเกียรติยศ เพื่อทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง บุคคลจึงพยายามทำสิ่งต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จ จนเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าตนก็สามารถทำได้

การจูงใจพนักงานประเภทนี้ จึงไม่ใช่เงินเดือน สวัสดิการ หรือความมั่นคง แต่เป็นการยอมรับสามารถและให้โอกาสมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการ ผู้บริหารอาจพิจารณามอบหมายงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นการมอบหมายให้เป็นตัวแทนองค์การไปเข้าร่วมประชุม เป็นต้น การกระทำดังกล่าวแสดงว่าผู้บริหารไว้วางใจ ยอมรับในความสามารถ ความรู้ และความเชื่อมั่นว่าพนักงานสามารถทำได้ดี

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Need for self actualization) เป็นความต้องการที่จะใช้ความสามารถสูงสุดที่ตนมีอยู่ ทำให้สิ่งที่สามารถจะทำได้ เช่น ความต้องการเป็นเจ้าของกิจการ นักเขียนที่มีชื่อเสียงกล่าวโดยสรุปคือ ความต้องการได้รับความสำเร็จและสมหวังในสิ่งที่ตนหวังหรือต้องการ ผู้บริหารจูงใจพนักงานให้รู้ถึงความสำเร็จของตน เช่น การจัดโครงการพนักงานดีเด่น การมอบรางวัล หารชมเชย การประกาศเกียรติคุณต่อความสำเร็จของพนักงาน เป็นต้น (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ 2541: 109-111)

ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ (McClelland's acquired-needs theory)

(เดวิด แมคเคลแลนด์ , 1961) กล่าวว่าตามต้องการของคนเรามีความแตกต่างกันและเป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้ไม่ใช่ถ่ายทอดทางพันธุกรรม เชื่อว่าความต้องการของมนุษย์จำนวนมากสืบเนื่องมาจากวัฒนธรรม 3 ด้าน

1. ความต้องการทางด้านความสำเร็จ (Need for achievement)
2. ความต้องการทางด้านสังคม (Need for affiliation)
3. ความต้องการทางด้านอำนาจ (Need for power)

พัฒนาวิชาการ บัณฑิตศึกษา ระดับปริญญาตรี

1. ความต้องการทางด้านความสำเร็จ แมคเคลแลนด์ ชี้ให้เห็นปัจจัยต่างๆที่เป็นตัวสะท้อนให้เห็น รับผิดชอบการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ต้องการผลจากงานที่ปฏิบัติ มีแรงกระตุ้นภายในตัวและกำกับพฤติกรรมของตนให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ เขาจะเป็นคนที่มีคุณลักษณะ 3 ประการ

1.1 ต้องการกำหนดเป้าหมายเอง ไม่ชอบความเลื่อนลอย ไร้เป้าหมาย เช่น พนักงานขายกำหนดเป้าหมายการขายเอง

1.2 ไม่กำหนดเป้าหมายง่ายหรือยากเกินไป

1.3 ต้องการสิ่งย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ต้องการรู้ว่าตนทำงานได้ดีเพียงใดแค่ไหน

ความต้องการความสำเร็จ ในความคิดของ แมคเคลแลนด์ หมายถึงว่ามนุษย์เราต้องการทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุด เพื่อความสำเร็จ คนที่ปรารถนาความสำเร็จมักจะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย ต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับ เพื่อประเมินผลงาน มีความรับผิดชอบสูง มีความชำนาญในการวางแผน แมคเคลแลนด์ วิจัยพบว่า ผู้ที่ประสบความสำเร็จ ย่อมมีความปรารถนาจะทำสิ่งต่างๆให้ดีขึ้น แสวงหาคำตอบของปัญหา โดยการป้อนกลับอย่างรวดเร็ว เพื่อปรับปรุงตั้งเป้าหมาย พอใจทำงานที่มีปัญหา ฝ่าฟันและชนะอุปสรรคจนกว่าจะบรรลุความสำเร็จ

2. ความต้องการทางด้านสังคม (Need for affiliation) บุคคลต่างต้องการมีความสัมพันธ์และผูกพันกับสมาชิกในกลุ่ม มีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น ต้องการการยอมรับ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการมีความเป็นมิตรไมตรี ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Dale Carnegie ที่ว่าบุคคลมีความปรารถนาจะให้ใครๆ ชอบตน ตนเองเป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่น ชอบสถานการณ์ในการร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน ต้องการความผูกพันจึงมีสิ่งจูงใจด้านความเป็นมิตร มนุษย์มีความต้องการทางสังคม มีความปรารถนา และให้ความสำคัญต่อสังคมมาก บางคนมากกว่าความสำเร็จ

3. ความต้องการทางด้านอำนาจ (Need for power) คนที่มีความต้องการด้านอำนาจสูง ก็มุ่งจะให้ได้มาและใช้อำนาจหน้าที่ ใช้อิทธิพลเพื่อเอาชนะข้อโต้แย้งต่างๆ แบ่งบุคคลที่มีความต้องการทางด้านอำนาจ (Need for power) ออกเป็น 2 ประเภท

3.1 บุคคลที่ต้องการอำนาจของตัวเองเป็นส่วนตัว (Need for personal power) พวกนี้มีพฤติกรรมที่แสดงออกในรูปของการอยากมีอำนาจเหนือคนอื่น ชอบข่มขู่ คุยโอ้อวด ยกตนข่มท่านมักไม่ค่อยคิดถึงส่วนรวม ชอบมีบริวาร ชอบให้ลูกน้องก้มหัวให้เฉพาะตนคนเดียว

3.2 บุคคลที่ต้องการอำนาจที่มาจากองค์การที่ทำงานอยู่เป็นส่วนรวม (Need for Institution power) ต้องการมีอำนาจ อิทธิพลเหนือคนอื่น ควบคุมคนอื่นได้ ต้องการให้คนอื่นเคารพ นับถือยกย่อง สรรเสริญ ให้เกียรติ์ ไม่หลงตัวเองว่ายิ่งใหญ่เสมอไป ยึดมั่นในระเบียบวินัย คิดถึงองค์การอยู่เสมอ ความต้องการอำนาจ (Need for power) เป็นสัญชาตญาณของมนุษย์ ไม่ว่าบุคคลใดย่อมต้องการมีอำนาจมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการเป็นผู้นำในการตัดสินใจ ต้องการเป็นผู้นำในการตัดสินใจ ต้องการความภาคภูมิใจบุคคลประเภทนี้มีความพอใจที่จะอยู่ในสถานการณ์แข่งขันหรือสถานการณ์ซึ่งมุ่งที่สถานภาพผู้บริหารนำพฤติกรรมนี้ไปใช้ในองค์การโดยส่งเสริมให้เขามีอิทธิพลเหนือคนอื่นด้วยการทำงานที่มีประสิทธิภาพงานดีเด่นกว่าคนอื่น จนเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม (พิภพ วชังเงิน 2547: 164-165)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์เบิร์ก (Herzberg's two factor theory)

ทฤษฎีความต้องการ (Need theories): ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์เบิร์ก (Herzberg's two-factor theory) Frederick Herzberg เป็นเจ้าของทฤษฎี ทฤษฎีนี้อาจเรียกว่า ทฤษฎีการจูงใจและธำรงรักษา (Motivation maintenance theory) หรือทฤษฎีการจูงใจ สุขอนามัย (Motivation-hygiene theory) เฟรดเดอริก เฮอร์เบิร์ก ได้แบ่งปัจจัยการจูงใจออกเป็น 2 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงงใจ (Motivation factor) หมายถึง ปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดแรงจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการชมเชยยกย่อง การรับจากเพื่อนร่วมงานได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานในขั้นสูงขึ้นไป โอกาสในการเจริญก้าวหน้า การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก เป็นต้น ปัจจัยดังกล่าวทำให้บุคคลมีความรู้สึกนึกคิดในด้านดี ซึ่งจัดเป็นความต้องการในขั้นที่ 4 และขั้นที่ 5 ของทฤษฎีความต้องการของ เฮอร์เบิร์ก คือ ความต้องการการยกย่องนับถือ และต้องการความสำเร็จ

2. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene theory) หมายถึง ปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้บุคคลเกิดความรู้สึกไม่พอใจในงานที่ทำ ไม่ใช่ปัจจัยที่จูงใจโดยตรงในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานขององค์การการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์การ อัตราค่าจ้าง ความมั่นคง สภาพการทำงาน สถานภาพในการทำงาน ปัจจัยสุขอนามัยมีความสัมพันธ์กับความต้องการทางกาย ความต้องการความปลอดภัย และความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ตามทฤษฎีความต้องการของ มาสโลว์

ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้นและพยายามทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นเมื่อต้องการจูงใจการทำงานของบุคคล ผู้บริหารจึงควรมอบหมายงานที่ท้าทายให้บุคคลมีความรับผิดชอบสูงขึ้น ตลอดจนสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น จะทำให้พนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

หากขาดปัจจัยสุขอนามัย อาจก่อให้เกิดความไม่พอใจแก่พนักงานได้ เช่น การนัดหยุดงานของบริษัทห้างร้านหรือโรงงาน เพื่อเรียกร้องค่าจ้างแรงงาน ผู้บริหารจึงมักจัดโครงการด้านผลประโยชน์พิเศษต่างๆ เพื่อให้คนทำงานพึงพอใจ แต่จริงๆ แล้วเป็นเพียงสิ่งที่พยุง หรือธำรงรักษาไว้ และป้องกันไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พอใจ และรวมตัวกันเรียกร้องหรือต่อรองเท่านั้น

ทำนองเดียวกัน ปัจจัยสุขอนามัยไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่ถือเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้น แม้ว่าปัจจัยด้านนี้จะไม่ได้เป็นสิ่งใจคนงานภายในองค์การที่เป็นทางการนั้นได้แก่ การลาป่วย การลาพักร้อน และโครงการที่เกี่ยวกับสุขภาพและสวัสดิการของพนักงาน

ทฤษฎีการจูงใจของ เฮอร์เบิร์ก ได้รับการศึกษาให้กว้างขวางออกไปอีก จนกระทั่งมีความเชื่อว่า ความต้องการทางด้านการจูงใจจะประกอบด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องด้านการบำรุงรักษา ซึ่งมีความสำคัญพอสรุปได้ดังนี้

1.งานที่มีความท้าทายก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน เกิดความรับผิดชอบ มีความรู้สึกก้าวหน้า ได้รับการยกย่อง และเกิดความเพลิดเพลินในงานเหล่านี้ถือเป็นสิ่งจูงใจพนักงานให้ทำงานอย่างมีประสิทธิ

2. กฎในการทำงาน แสงสว่าง เวลาหยุดพัก สิทธิ์ของความมีอาวุโส ค่าจ้าง ผลประโยชน์พิเศษและอื่นๆหากเป็นไปอย่างไม่เหมาะสมอาจเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงานได้

3. พนักงานจะเกิดความไม่พอใจเมื่อโอกาสที่เขาจะได้รับความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงานถูกขจัดออกไปทำให้มีความรู้สึกที่ไม่ดีเกิดขึ้นและหาข้อผิดพลาดจากสภาพแวดล้อม

4. เมื่อปัจจัยด้านการจูงใจ เช่น ความก้าวหน้า ความสำเร็จ ความรับผิดชอบ และการยกย่องไม่ได้รับการตอบสนอง ผู้ปฏิบัติงานจะแสวงหาการตอบสนองความพอใจจากปัจจัยด้านการบำรุงรักษา

5. ความต้องการด้านการบำรุงรักษาจะลดลงหากความต้องการด้านการจูงใจได้รับการตอบสนองความพอใจแล้ว (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ 2541: 112-113)

ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's need theory)

ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ หรือเรียกอีกอย่างว่าทฤษฎี E R G เป็นทฤษฎีที่เกิดขึ้นมาจากการวิจัยของแอลเดอร์เฟอร์เพื่อทดสอบทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ตามแนวทางของทฤษฎีกับการปฏิบัติว่าจะเป็นอย่างไร ผลจากการวิจัยได้พบว่ามีทางปฏิบัติไม่ตรงกันกับในทางทฤษฎีการตอบสนองความต้องการ ไม่ได้เป็นไปตามลักษณะลำดับขั้นของมาสโลว์ แอลเดอร์เฟอร์จึงได้ปรับเปลี่ยนความต้องการให้เข้าใจได้ง่ายยิ่งขึ้นเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้อธิบาย โดยเปลี่ยนลำดับความต้องการ 5 ขั้น ของมาสโลว์ใหม่ให้เหลือเพียง 3 ลำดับขั้นเท่านั้น ดังนั้น แอลเดอร์เฟอร์จึงได้สร้างทฤษฎีความต้องการขึ้นอีกต่างหาก ซึ่งมีเนื้อหาแตกต่างกันกับทฤษฎีของมาสโลว์ แอลเดอร์เฟอร์ได้เรียกทฤษฎีความต้องการที่เขาตั้งใหม่ขึ้นว่า "ทฤษฎีความต้องการ อี อาร์ จี" โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ทั่วๆไปว่ามีความต้องการอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการดำรงอยู่ได้ (Existence needs) (E) เป็นความต้องการของมนุษย์ขั้นพื้นฐานที่จะต้องทำให้มีชีวิตอยู่รอดได้โดยเป็นการตอบสนองทางสรีระร่างกาย ได้แก่ ความต้องการทางกายและความต้องการความมั่นคงปลอดภัยให้แก่ร่างกายของตัวเอง ความต้องการข้อนี้เป็นการรวมความต้องการขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2 ของมาสโลว์รวมเข้าด้วยกัน

2. ความต้องการมีสัมพันธ์ภาพกับคนอื่น (Relatedness needs) (R) ความต้องการอันนี้แอลเดอร์เฟอร์ได้ให้ความสำคัญ เพราะถือว่ามนุษย์จะดำรงชีวิตอยู่ได้ไม่ใช้ความต้องการพื้นฐานเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่การรวมตัวอยู่ด้วยกันเป็นกลุ่มหรือเป็นพวกนั้นก็มีความจำเป็นอย่างยิ่งยวด เป็นความต้องการของมนุษย์ที่ต้องการมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน บุคคลรอบข้างเข้าเป็นสมาชิกกลุ่มต่างๆ เพื่อหวังให้สังคมยอมรับในตัวของเขา ความต้องการข้อนี้ตรงกับความต้องการขั้นที่ 3 ของมาสโลว์

3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth needs) (G) เป็นความต้องการของมนุษย์อันเป็นเป้าหมายสูงสุดที่มนุษย์ทุกคนมีความคาดหวังไว้ เพื่อต้องการความสำเร็จในชีวิตในหนทางหน้าที่การงานของตน สังคมจะได้ยอมรับและยกย่องสรรเสริญ ความต้องการข้อนี้ตรงกับความต้องการขั้นที่ 4 และขั้นที่ 5 ของมาสโลว์รวมเข้าไว้ด้วยกัน (วิเชียร วิทยอุดม 2549:160-161)

4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปี กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวรายปี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาระดับคุณภาพชีวิตในแต่ละด้านจะพบว่า คุณภาพชีวิตด้านสภาพงานจะอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือด้านภาวะผู้นำ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการพัฒนาและการใช้ความสามารถ ส่วนระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านสิทธิของลูกจ้าง รองลงมา คือ ด้านความปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ ด้านงานและขอบเขตชีวิตส่วนตัว ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และระดับคุณภาพชีวิตที่อยู่ระดับปานกลางแต่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือคุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า ซึ่งจากผลการศึกษาวิจัยทั้ง 9 องค์ประกอบ พบว่า คุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้าจะมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด แสดงให้เห็นว่าลูกจ้างชั่วคราวรายปี มีความรู้สึกว่าหน่วยงานที่ตนสังกัดหรือปฏิบัติงานอยู่นั้น ยังให้ความสำคัญน้อยในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวซึ่งเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากสำหรับชีวิตของคนทำงาน

อิสราภรณ์ รัตนคช (2551) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี โดยรวมบุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานใน

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี โดยรวมบุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพสมรส หน่วยงานที่ปฏิบัติ การได้รับเกียรติบัตร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ภูมิลำเนา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านการได้รับการพัฒนาศึกษาอบรมดูงานเพิ่มเติมด้านวิชาชีพ ที่อยู่ปัจจุบัน ประสบการณ์ก่อนมาทำงาน การเป็นศิษย์เก่า และการมีอาชีพเสริม ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ประสิทธิ์ สุขแก้ว (2544) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและ ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สำนักงานจเรตำรวจ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการตำรวจของ สำนักงานจเรตำรวจ 110 คน ในเดือนตุลาคม 2544 ใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ Chi-Square และ Pearson Product Moment Correlation Coefficient วิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพัน ต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง เพศและระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพัน ต่อองค์การมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน การทำงานที่เป็นประโยชน์ ต่อสังคม การได้รับการยอมรับในสังคม การพัฒนาความรู้ความสามารถ ความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์การ ส่วนสวัสดิการในองค์การ ความสมดุลของชีวิต สภาพแวดล้อม ในการทำงาน และความเพียงพอของรายได้มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ รองลงมา

กริชเพชร ชัยช่วย (2544) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมเจ้าท่า พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของข ้าราชการกรมเจ้าท่าอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมเจ้าท่าตามองค์ประกอบ 2 องค์ประกอบ พบว่าองค์ประกอบที่เกี่ยวข ้องกับการปฏิบัติงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงกว ่าองค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง เมื่อพิจารณารายด ้านขององค์ประกอบที่เกี่ยวข ้องกับการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านความสำร็จของงานมีสัดส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุดส ่วนด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ มีสัดส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านขององค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง พบว่า ด้านชีวิตส่วนตัวมีสัดส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุดส ่วนด้านเงินเดือนมีสัดส ่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำที่สุด และพบว่าปัจจัยด้านสายงานมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ

กรมเจ้าท่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือสายงานด้านปฏิบัติการมีสัดส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุดส่วนสายงานด้านงานบริหารทั่วไป และสายงานด้านวิชาการมีสัดส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ

ชัยอนันต์ รีชีวะ (2543) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เทเลคอมเอเชีย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ปีพุทธศักราช 2544 มีค่าเฉลี่ยคะแนนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อศึกษาในแต่ละด้านพบว่า พนักงานบริษัท เทเลคอมเอเชียฯ ยังมีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำอยู่ใน 3 ด้านคือ 1. ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน คือ ในส่วนของสภาพทั่วไปภายในสถานที่ปฏิบัติงานของพนักงาน 2.ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานและการได้รับข่าวสารข้อมูล คือ ในส่วนความเท่าเทียมกันของโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง 3.ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการได้รับการยอมรับ คือ ในส่วนของการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

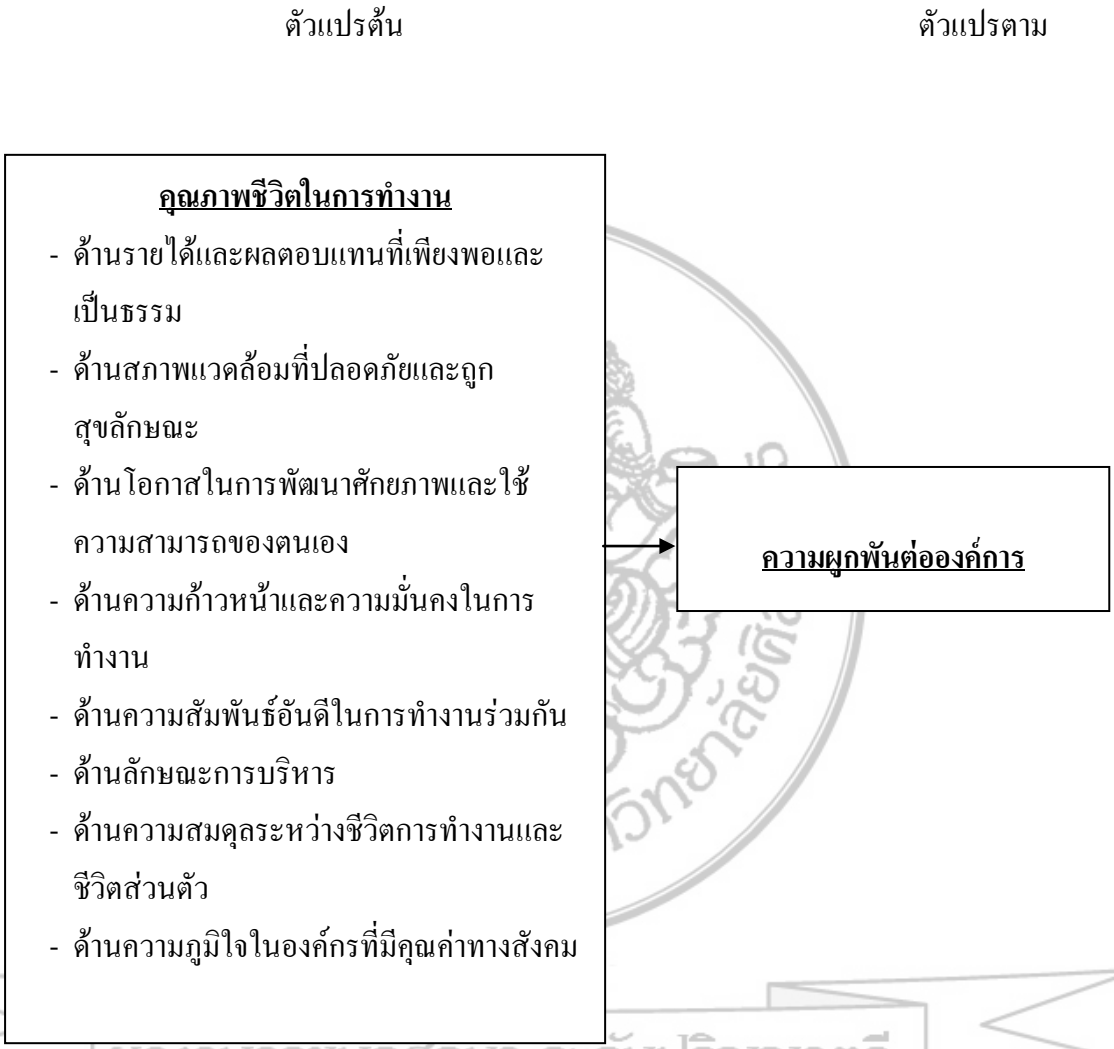
ศันสนีย์ เตชะลาภอำนวย (2543) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน ธ์ต่อองค์การของพนักงาน กรณีศึกษา พนักงานโรงแรม อโนมา กรุงเทพฯ พบว่า ระดับความผูกพันต่อโรงแรมฯ ของพนักงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง แสดงออกมาในรูปของความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อความสำเร็จขององค์การ มีความภูมิใจในโรงแรมฯ รวมทั้งยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ แต่ไม่มีความปรารถนาที่จะอยู่กับโรงแรมตลอดไป เนื่องจากยังไม่พอใจในด้านรายได้ และผลประโยชน์ที่ได้รับจากโรงแรมฯ ส่วนผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลเรียงตามลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และเพศ สำหรับระดับตำแหน่งไม่พบความสัมพันธ์กับความผูพันต่อองค์การ ปัจจัยจากความพึงพอใจในงานด้านต่างๆ เรียงตามลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยได้แก่ ผู้บังคับบัญชา รายได้ ความมั่นคง ความก้าวหน้า และมิตรสัมพันธ์ ปัจจัยจากประสบการณ์จากการทำงานเรียงตามลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์การ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ และความมีชื่อเสียงขององค์การ สำหรับข้อเสนอแนะเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การให้เพิ่มมากขึ้นได้แก่ ผู้บริหารควรจะพัฒนาระบบการทำงานที่สามารถตอบสนองต่อรายได้ ความก้าวหน้าและความมั่นคงของพนักงาน นอกจากนี้ควรเน้นการทำงานในลักษณะมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความรู้สึกว่าทพนักงานมีความสำคัญต่อโรงแรมฯรวมทั้งสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงานและผู้บังคับบัญชา และมีการพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานระดับผู้บังคับบัญชาด้วยการฝึกอบรม

ธีระ วีรธรรมสาธิต (2532:21) ทำวิจัยเรื่องความผูกพัน ธ์ต่อองค์การ ศึกษากรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก /เทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล (อายุ อายุงานและระดับการศึกษา) ลักษณะงาน (ความสำคัญของงาน งานที่ท้าทาย การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โอกาสก้าวหน้าและงานที่ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น) ประสบการณ์จากการทำงานในองค์การ (ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์การ ความน่าเชื่อถือขององค์การ ระบบการพิจารณาความดีความชอบ การเข้าสังคมได้กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการพัฒนาและการฝึกอบรม) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ นอกจากนั้น ยังพบว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ในเชิงผกผันกับความตั้งใจที่จะลาออก

สมชัย แก้วละเอียด (2531, อ้างถึงใน เกื้อกูล วัฒนานุกูลและคณะ 2544:40) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลความผูกพันของข้าราชการต่อกองสารวัตรนักเรียน กรมพลศึกษา พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล (ระดับซี) ปัจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ความเป็นอิสระในงาน ความหมากหมายในงาน) ปัจจัยประสบการณ์ในงานของข้าราชการ (ความคาดหวังจากองค์การ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การความรู้สึกว่าองค์การเป็นสิ่งที่พึ่งได้ ความรู้สึกว่าองค์การมีชื่อเสียง) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ (กองสารวัตรนักเรียน) นอกจากนี้ผลจากวิจัยยังพบว่าส่วนบุคคล (เพศ ประเภทข้าราชการ) ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ (การปฏิบัติงานใน /นอก สำนักงาน การเป็นอิสระในงาน ความหลากหลายในงาน ผลป้อนกลับของงาน งานที่มีโอกาสได้พบปะสังสรรค์กับผู้อื่น) ปัจจัยประสบการณ์ในงานของข้าราชการ (ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ ความรู้สึกว่า องค์การเป็นที่พึ่งได้ ความรู้สึกว่าองค์การมีชื่อเสียง) มีความสัมพันธ์กับการย้าย /โอนออกไปจากองค์การ

ศิริวรรณ ตันตระวิวัฒน์ (2530, อ้างถึงใน เกื้อกูล วัฒนานุกูลและคณะ 2544: 40) พบว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงมีแนวโน้มความผูกพันต่อองค์การต่ำ แม้ว่าหน่วยงานจะมีระบบการตอบแทนเพื่อสนองความต้องการขั้นพื้นฐานที่ดีก็ตาม ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ระบบการให้รางวัลและจูงใจด้วยวัตถุเพียงอย่างเดียว อาจไม่มีผลต่อความต้องการความสำเร็จตามความสามารถของตนมากกว่ากับการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในงาน

5. กรอบแนวคิดในการทำวิจัย



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี มีวิธีดำเนินการศึกษาตามลำดับดังนี้

1.วิธีการศึกษา
2. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา
3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
6. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
7. การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นที่จะศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงพรรณา(Description research) โดยใช้วิธีการสำรวจ (Survey) โดยการแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรด้วยตนเอง และให้เวลาในการตอบแบบสอบถามคนละ 5-7 วัน หลังจากนั้นจะรับแบบสอบถามคืนเพื่อนำมาให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ แล้วนำไปวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสายสนับสนุนการศึกษาภายในมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรีซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 198 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส อัตราเงินเดือน ที่อยู่ปัจจุบัน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ลักษณะการทำงานประสบการณ์ในการทำงาน และการเป็นศิษย์เก่าของมหาวิทยาลัยนี้ระดับใดระดับหนึ่ง จำนวน
10 ข้อ

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 8 ด้าน มีข้อคำถามทั้งหมด 53 ข้อ ได้แก่

2.1 ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม
ข้อคำถาม 6 ข้อ

2.2 ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
มีข้อคำถาม 7 ข้อ

2.3 ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง
มีข้อคำถาม 8 ข้อ

2.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
มีข้อคำถาม 5 ข้อ

2.5 ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน
มีข้อคำถาม 4 ข้อ

2.6 ด้านลักษณะการบริหาร
มีข้อคำถาม 11 ข้อ

2.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
มีข้อคำถาม 4 ข้อ

2.8 ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม
มีข้อคำถาม 8 ข้อ

3. ความผูกพันต่อองค์การ มีข้อคำถามทั้งหมด 16 ข้อ

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ เป็นข้อคำถามเกี่ยวคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ

กรณีศึกษา บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี แบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยเป็นผู้สร้างแบบสอบถามด้วยตนเอง ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส อัตราเงินเดือน ที่อยู่ปัจจุบัน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ลักษณะการทำงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการทำงาน การเป็นศิษย์เก่าของมหาวิทยาลัยนี้ระดับใดระดับหนึ่ง มีทั้งหมด 10 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยใช้แนวคำถามตามงานวิจัยของ อิสราภรณ์ รัตนคช (2550) มีข้อคำถามทั้งหมด 53 ข้อ โดยแบ่งเป็นรายด้านดังนี้

1. ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีข้อคำถาม 6 ข้อ
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีข้อคำถาม 7 ข้อ
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง มีข้อคำถาม 8 ข้อ
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีข้อคำถาม 5 ข้อ
5. ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน มีข้อคำถาม 4 ข้อ
6. ด้านลักษณะการบริหาร มีข้อคำถาม 11 ข้อ
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีข้อคำถาม 4 ข้อ
8. ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม มีข้อคำถาม 8 ข้อ

เกณฑ์การให้คะแนนเป็นการกำหนดระดับคะแนนเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามนำไปใช้ประเมินข้อคำถามในแต่ละข้อว่าตนเองอยู่ในระดับใด จำนวน 53 ข้อ เป็นข้อคำถามแบบ Rating scale โดยแบ่งระดับคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

มากที่สุด	5	คะแนน
มาก	4	คะแนน
ปานกลาง	3	คะแนน
น้อย	2	คะแนน
น้อยที่สุด	1	คะแนน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยปรับปรุงแบบสอบแบบสอบถามมาจากงานวิจัยของ อิสราภรณ์ รัตนคช (2550) มีข้อคำถาม 16 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเป็นการกำหนดระดับคะแนนเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามนำไปใช้ประเมินข้อคำถาม

ในแต่ละข้อว่าตนเองอยู่ในระดับใด จำนวน 16 ข้อ เป็นข้อคำถามแบบ Rating scale โดยแบ่งระดับคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

มากที่สุด	5	คะแนน
มาก	4	คะแนน
ปานกลาง	3	คะแนน
น้อย	2	คะแนน
น้อยที่สุด	1	คะแนน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถตอบได้โดยอิสระ

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับข้อคำถามแล้วเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญในด้านวิทยาการอีก 2 ท่านคือ อาจารย์ นพดล โตวิชัยกุล อาจารย์ ประพล เปรมทองสุข ได้ให้ข้อเสนอแนะแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข ก่อนนำไปใช้ทดลองกับบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จำนวน 30 คน เพื่อนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha) และได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยศิลปากรเป็นรายบุคคลต่อหน่วยงานโดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและนัดหมายหรือขออนุญาตมารับแบบสอบถามคืนมา

2.ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้แก่บุคลากรของมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี เป็นจำนวนคนทั้งสิ้น 198 ชุด ได้กลับคืนมาจำนวน 180 ชุด แล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

3.รวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามแล้ววิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical package for the social sciences)

การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลภาคสนาม โดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบเรียบร้อย แล้วไปเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1.ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม หลังจากดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.บันทึกข้อมูลลงในแบบบันทึกโดยเครื่องคอมพิวเตอร์

3.ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

4.ประมวลข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical package for the social sciences) ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ดังนี้

4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ

4.2 ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงมาตรฐาน

4.3 ข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์การ วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงมาตรฐาน

4.4 หาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)

4.5 ข้อมูลด้านความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยใช้การรวบรวมประโยคข้อเสนอแนะ มาเขียนเรียงลำดับ หากมีประโยคที่ซ้ำกันก็ใช้จำนวนความถี่

เกณฑ์ในการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อแปลความหมายในการวัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ โดยนำมาตรวัดแบบไลเคิร์ท สเกล (Likert scale) มาปรับใช้ในวิจัย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ มากที่สุด หรือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ มาก หรือ เห็นด้วย

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง หรือไม่แน่ใจ

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ น้อย หรือไม่เห็นด้วย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ น้อยที่สุด หรือไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

(กุลฑรี ทรัพย์เพิ่มพูล 2550:50)

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

และเกณฑ์ในการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพื่อแปลความหมายในการหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ ได้กำหนดช่วงคะแนนดังนี้ (เทพศักดิ บุณยรัตพันธุ์ 2552)

ค่า r	ความหมาย
.91 ถึง 1.00	มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมาก
.71 ถึง .90	มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูง
.51 ถึง .70	มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างปานกลาง
.31 ถึง .50	มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างน้อย
.01 ถึง .30	มีความสัมพันธ์ทางบวกน้อยมากแทบไม่มีเลย
-.01 ถึง -.30	มีความสัมพันธ์ทางลบน้อยมากแทบ ไม่มีเลย
-.31 ถึง -.50	มีความสัมพันธ์ทางลบอย่างน้อย
-.51 ถึง -.70	มีความสัมพันธ์ทางลบอย่างปานกลาง
-.71 ถึง -.90	มีความสัมพันธ์ทางลบค่อนข้างสูง
-.91 ถึง -1.00	มีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมาก

$-1 \leq r \leq 1$

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษาบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา ดังนี้

ประชากรที่ทำการศึกษาคือ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในสายสนับสนุนภายในมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี มีจำนวนทั้งสิ้น 198 คน ซึ่งผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บข้อมูลครั้งนี้โดยการใช้แบบสอบถาม ซึ่งได้รับความสนใจและความร่วมมือเป็นอย่างดีจากผู้ตอบแบบสอบถาม และในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ผู้ศึกษาเก็บข้อมูลได้จำนวนทั้งหมด 180 ชุด ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 90 ของจำนวนประชากรทั้งหมด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคำถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส อัตราเงินเดือน ที่อยู่ปัจจุบัน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ลักษณะการทำงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และการเป็นศิษย์เก่าของมหาวิทยาลัย

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส อัตราเงินเดือน ที่อยู่ปัจจุบัน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย

ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	93	51.7
หญิง	87	48.3
รวม	**180**	**100.0**
อายุ		
21-25 ปี	28	15.6
26-30 ปี	70	38.9
31-35 ปี	30	16.7
มากกว่า 35 ปี	52	28.9
รวม	**180**	**100.0**
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	8	4.4
มัธยมศึกษาหรือ ปวช.	47	26.1
อนุปริญญาหรือ ปวส.	33	18.3
ปริญญาตรี	82	45.6
สูงกว่าปริญญาตรี	10	5.6
รวม	**180**	**100.0**
สถานภาพการสมรส		
โสด	105	58.3
สมรส	62	34.4
แยกกันอยู่	11	6.1
หม้าย	2	1.1
หย่า	0	0.0
รวม	**180**	**100.0**

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อัตราเงินเดือน		
ต่ำกว่า 5,000 บาท	2	1.1
5,001 – 10,000 บาท	61	33.9
10,001 – 15,000 บาท	85	47.2
15,001 – 20,000 บาท	20	11.1
20,001 – 25,000 บาท	4	3.2
25,001 – 30,000 บาท	8	4.4
มากกว่า 30,001 บาท	0	0.0
รวม	**180**	**100.0**
ที่อยู่ปัจจุบัน		
หอพักของมหาวิทยาลัย	98	54.4
บ้านพักของตนเอง	72	40.0
บ้านเช่า	9	5.0
อื่นๆ	1	0.6
รวม	**180**	**100.0**
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย		
น้อยกว่า 1 ปี	21	11.7
1-3 ปี	63	35.0
4-5 ปี	46	25.6
มากกว่า 5 ปี	50	27.8
รวม	**180**	**100.0**

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ในช่วง 26-30 ปี ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบระดับ ปริญญาตรี สถานภาพโสด อัตราเงินเดือนส่วนใหญ่ประมาณ 10,001 – 15,000 บาท ที่อยู่ปัจจุบันพักที่หอพักของมหาวิทยาลัย และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่อยู่ช่วง 1-3 ปี (คิดเป็นร้อยละ 51.7, 38.9, 45.6, 58.3, 47.2, 54.4, และ 35.0 ตามลำดับ)

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี จำแนกตามลักษณะการทำงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และการเป็นศิษย์เก่าของมหาวิทยาลัยนี้ระดับใดระดับหนึ่ง

ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ลักษณะการทำงาน		
ข้าราชการ	5	2.8
พนักงานมหาวิทยาลัย	78	43.9
ลูกจ้างชั่วคราว	97	53.9
รวม	**180**	**100.0**
ประสบการณ์ในการทำงาน		
เคยมีประสบการณ์การทำงานที่เหมือนกับมหาวิทยาลัย	55	30.6
เคยมีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกับมหาวิทยาลัย	102	56.7
ไม่เคยมีประสบการณ์การทำงานมาก่อน	23	12.8
รวม	**180**	**100.0**
การเป็นศิษย์เก่าของมหาวิทยาลัยนี้ระดับใดระดับหนึ่ง		
เคยเป็นศิษย์เก่า	7	3.9
ไม่เคยเป็นศิษย์เก่า	173	96.1
รวม	**180**	**100.0**

ตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี มีลักษณะการทำงานส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างชั่วคราว เคยมีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกับมหาวิทยาลัย และไม่เคยเป็นศิษย์เก่า (คิดเป็นร้อยละ 53.9, 56.7 และ 96.1 ตามลำดับ)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร

ตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยด้านรายได้แลผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร	ระดับความเห็น					ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	(μ)	(S.D.)	
1. ด้านรายได้แลผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม								
1.1 งานที่ท่านรับผิดชอบนั้นเหมาะสมกับเงินเดือนและสวัสดิการอื่นๆที่ได้รับ	6 (3.3)	53 (29.4)	107 (59.4)	12 (6.7)	2 (1.1)	3.27	0.68	ปานกลาง
1.2 เงินดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อภาวการณ์ครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	2 (1.1)	24 (13.3)	118 (65.6)	34 (18.9)	2 (1.1)	2.94	0.64	ปานกลาง
1.3 เมื่อคิดคำนวณอย่างถี่ถ้วนแล้วเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆที่ได้รับ คุ้มค่ากับความอุสาหะของตนเอง	6 (3.3)	44 (24.4)	100 (55.6)	26 (14.4)	4 (2.2)	3.12	0.77	ปานกลาง
1.4 เมื่อเปรียบเทียบเงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับของตนเองกับเพื่อนในระดับเดียวกันในหน่วยงานอื่นแล้วมีความใกล้เคียงทัดเทียมกัน	2 (1.1)	46 (25.6)	80 (44.4)	44 (24.4)	8 (4.4)	2.94	0.85	ปานกลาง
1.5 ท่านมีความพอใจกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ	10 (5.6)	36 (20.0)	113 (62.8)	16 (8.9)	5 (2.8)	3.16	0.77	ปานกลาง

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 3 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร	ระดับความเห็น					ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	(μ)	(S.D.)	
1.6 เงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับมีความยุติธรรมเหมาะสมดี	9 (5.0)	41 (22.8)	98 (54.4)	24 (13.3)	8 (4.4)	3.10	0.85	ปานกลาง
รวม						3.08	0.76	ปานกลาง

ตารางที่ 3 พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้าน รายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (μ = 3.08) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้องานที่รับผิดชอบนั้นเหมาะสมกับเงินเดือนและสวัสดิการอื่นๆที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก (μ = 3.27) รองลงมาคือข้อมีความพอใจกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ (μ = 3.16)

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

คุณภาพชีวิตการในทำงานของบุคลากร	ระดับความเห็น					ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	(μ)	(S.D.)	
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ								
2.1 บริเวณที่ทำงานสะอาด แสงสว่างเพียงพอ มีระบบระบายอากาศที่ดี/อากาศถ่ายเทสะดวก	18 (10.0)	85 (47.2	69 (38.3)	7 (3.9)	1 (0.6)	3.62	0.74	มาก
2.2 หน่วยงานมีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่มีคุณภาพและอยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ดีเสมอ	12 (6.7)	82 (45.6)	74 (41.1)	12 (6.7)	0 (0.00)	3.52	0.72	มาก
2.3 หน่วยงานมีการให้ความรู้แก่บุคลากรให้ตระหนักถึงความปลอดภัย การป้องกันอุบัติเหตุต่างๆ และส่งเสริมสุขภาพในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	6 (3.3)	58 (32.2)	88 (48.9)	20 (11.1)	8 (4.4)	3.18	0.84	ปานกลาง
2.4. หน่วยงานควบคุมการแพร่กระจายของเชื้อโรคและพาหะนำโรครวมถึงการขจัดขยะมูลฝอยอย่างเหมาะสม	4 (2.2)	50 (27.8)	94 (52.2)	24 (13.3)	8 (4.4)	3.10	0.81	ปานกลาง
2.5. สภาพห้องน้ำมีความสะอาดและมีการดูแลรักษาอย่างถูกสุขลักษณะ	12 (6.7)	76 (42.2)	74 (41.1)	16 (8.9)	2 (1.1)	3.44	0.79	ปานกลาง

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 4 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการในทำงานของบุคลากร	**ระดับความเห็น**					**ค่าเฉลี่ย**	**ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน**	**แปลผล**
	มากที่สุด	**มาก**	**ปานกลาง**	**น้อย**	**น้อยที่สุด**	**(μ)**	**(S.D.)**	
2.6 หน่วยงานมีอุปกรณ์และระบบการป้องกันอุบัติภัยในสภาพที่พร้อมใช้งาน	4 (2.2)	47 (26.1	107 (59.4)	18 (10.0)	4 (2.2)	3.16	0.71	ปานกลาง
2.7 มีความพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงาน	12 (6.7)	81 (45.0)	82 (45.6)	5 (2.8)	0 (0.00)	3.55	0.66	มาก
รวม						3.36	0.75	ปานกลาง

ตารางที่ 4 พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (μ = 3.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ บริเวณที่ทำงานสะอาดแสงสว่างเพียงพอ มีระบบระบายอากาศที่ดี/อากาศถ่ายเทสะดวก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก (μ = 3.62) รองลงมาคือข้อมีความพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงาน (μ = 3.55)

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง

คุณภาพชีวิตการในทำงานของบุคลากร	ระดับความเห็น					ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	(μ)	(S.D.)	
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง								
3.1 หน่วยงานให้โอกาสในการศึกษาต่อ ส่งไปประชุมวิชาการและอบรมในหลักสูตรต่างๆเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน	11 (6.1)	65 (36.1	61 (33.9)	33 (18.3)	10 (5.6)	3.18	0.99	ปานกลาง
3.2 ในหน่วยงานจัดประชุม/อบรมอยู่เสมอๆ เพื่อเพิ่มความรู้ข้อมูลข่าวสารและทักษะในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรให้สูงขึ้น	10 (5.6)	48 (26.7)	90 (50.0)	23 (12.8)	9 (5.0)	3.15	0.89	ปานกลาง
3.3 ท่านได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานเต็มศักยภาพของตนเอง	17 (9.4)	91 (50.6)	67 (37.2)	3 (1.7)	2 (1.1)	3.65	0.71	มาก
3.4 ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานหรือนโยบายในการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารได้โดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ	9 (5.0)	45 (25.0	83 (46.1)	30 (16.7	13 (7.2)	3.03	0.95	ปานกลาง

ตารางที่ 5 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการในทำงานของบุคลากร	ระดับความเห็น					ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	(μ)	(S.D.)	
3.5 ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและพัฒนางานอย่างเต็มที่	13 (7.2)	76 (42.2)	78 (43.3)	8 (4.4)	5 (2.8)	3.46	0.80	ปานกลาง
3.6 ท่านมีโอกาสเสนอผลงานจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของตนเองต่อหน่วยงาน	11 (6.1)	44 (24.4)	97 (53.9)	18 (10.0)	10 (5.6)	3.15	0.88	ปานกลาง
3.7 ท่านสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเองเมื่อการทำงานมีปัญหาและอุปสรรค	14 (7.8)	67 (37.2)	86 (47.8)	10 (5.6)	3 (1.7)	3.43	0.78	ปานกลาง
3.8 ท่านสามารถแสดงความคิดเห็น ประสานงานและปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	5 (2.8)	78 (43.3)	89 (49.4)	5 (2.8)	3 (1.7)	3.42	0.67	ปานกลาง
รวม						3.30	0.83	ปานกลาง

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 5 พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (μ = 3.30) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานเต็มศักยภาพของตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก (μ = 3.65) รองลงมาคือข้อ ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและพัฒนางานอย่างเต็มที่(μ = 3.46)

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการในทำงานของบุคลากร	**ระดับความเห็น**					**ค่าเฉลี่ย**	**ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน**	**แปลผล**
	มากที่สุด	**มาก**	**ปานกลาง**	**น้อย**	**น้อยที่สุด**	**(μ)**	**(S.D.)**	
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน								
4.1 ท่านได้รับมอบหมายภารกิจและการทำงานที่เพิ่มขึ้นสม่ำเสมอ	15 (8.3)	77 (42.8)	84 (46.7)	4 (2.2)	0 (0.00)	3.57	0.67	มาก
4.2 หน่วยงานเปิดโอกาสให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ง่าย	6 (3.3)	27 (15.0)	86 (47.8)	38 (21.1	23 (12.8)	2.75	0.97	ปานกลาง
4.3 การปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้ได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ	9 (5.0)	34 (18.9)	93 (51.7)	31 (17.2)	13 (7.2)	2.97	0.92	ปานกลาง
4.4 การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม	1 (0.6)	32 (17.8)	91 (50.6)	33 (18.3)	23 (12.8)	2.75	0.91	ปานกลาง
4.5 มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร	10 (5.6)	58 (32.2)	76 (42.2)	28 (15.6)	8 (4.4)	3.18	0.92	ปานกลาง
รวม						3.04	0.87	ปานกลาง

ศูนย์วิทยทรัพยากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
บัณฑิตวิทยาลัย การจัดการ มหาวิทยาลัยรังสิต
คลังวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 6 พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (μ = 3.04) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ ได้รับมอบหมายภารกิจและการทำงานที่เพิ่มขึ้นสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก (μ = 3.57) รองลงมาคือ ข้อมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร (μ = 3.18)

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย ด้านสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน

คุณภาพชีวิตการในทำงานของบุคลากร	**ระดับความเห็น**					**ค่าเฉลี่ย**	**ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน**	**แปลผล**
	มากที่สุด	**มาก**	**ปานกลาง**	**น้อย**	**น้อยที่สุด**	**(μ)**	**(S.D.)**	
5. ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน								
5.1 บุคลากรในหน่วยงานมีความเป็นมิตรต่อกันเป็นอย่างดี	11 (6.1)	78 (43.3)	67 (37.2)	21 (11.7)	3 (1.7)	3.40	0.83	ปานกลาง
5.2 บุคลากรทุกระดับมีโอกาสรับทราบปัญหาในการทำงานและได้แสดงความคิดเห็นร่วมกันแก้ไขปัญหา	2 (1.1)	51 (28.3)	92 (51.1)	24 (13.3)	11 (6.1)	3.05	0.84	ปานกลาง
5.3 หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ปฏิสัมพันธ์กันเสมอๆ	4 (2.2)	40 (22.2)	82 (45.6)	41 (22.8)	13 (7.2)	2.89	0.90	ปานกลาง

ศูนย์วิทยทรัพยากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ขอขอบคุณ มหาวิทยาลัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 7 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการในทำงานของบุคลากร	ระดับความเห็น					ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	(μ)	(S.D.)	
5.4 ท่านได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	12 (6.7)	62 (34.4)	90 (50.0)	10 (5.6)	6 (3.3)	3.35	0.82	ปานกลาง
รวม						3.17	0.84	ปานกลาง

ตารางที่ 7 พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (μ = 3.17) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ บุคลากรในหน่วยงานมีความเป็นมิตรต่อกันเป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก (μ = 3.40) รองลงมาคือ ข้อได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ (μ = 3.35)

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย ด้านลักษณะการบริหาร

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

คุณภาพชีวิตการในทำงานของบุคลากร	ระดับความเห็น					ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	(μ)	(S.D.)	
6. ด้านลักษณะการบริหาร								
6.1 หน่วยงานมีนโยบายในการบริหารงานที่ดี	5 (2.8)	69 (38.3)	85 (47.2)	14 (7.8)	7 (3.9)	3.28	0.80	ปานกลาง

ตารางที่ 8 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการในทำงานของบุคลากร	ระดับความเห็น					ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	(μ)	(S.D.)	
6.2 หน่วยงานกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งอย่างเหมาะสม	11 (6.1)	55 (30.6)	91 (50.6)	18 (10.0)	5 (2.8)	3.27	0.83	ปานกลาง
6.3 การบริหารงานในหน่วยงานมีการแบ่งสายการบังคับบัญชาที่แน่นอนชัดเจน	4 (2.2)	72 (40.0)	83 (46.1)	17 (9.4)	4 (2.2)	3.30	0.76	ปานกลาง
6.4 ขั้นตอนการบริหารในหน่วยงานมีความคล่องตัวรวดเร็ว	1 (0.6)	55 (30.6)	99 (55.0)	20 (11.1)	5 (2.8)	3.15	0.72	ปานกลาง
6.5 ทุกคนในหน่วยงานได้รับความเสมอภาคในเรื่องกฎ ระเบียบ การประเมิน ค่าตอบแทน สวัสดิการ	5 (2.8)	57 (31.7)	75 (41.7)	26 (14.4)	17 (9.4)	3.03	0.97	ปานกลาง
6.6 การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาทำให้รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า	7 (3.9)	52 (28.9)	94 (52.2)	18 (10.0)	9 (5.0)	3.16	0.84	ปานกลาง
6.7 มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาสม่ำเสมอ	7 (3.9)	49 (27.2)	77 (42.8)	40 (22.2)	7 (3.9)	3.05	0.89	ปานกลาง

ตารางที่ 8 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการในทำงานของบุคลากร	ระดับความเห็น					ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	(μ)	(S.D.)	
6.8 ระบบการพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนตำแหน่งในปัจจุบันมีความเหมาะสมดีแล้ว	3 (1.7)	30 (16.7)	95 (52.8)	32 (17.8)	20 (11.1)	2.80	0.90	ปานกลาง
6.9 ผู้บังคับบัญชาได้ติดตามผลงานของบุคลากรทุกคน	8 (4.4)	48 (26.7)	91 (50.6)	24 (13.3)	9 (5.0)	3.12	0.87	ปานกลาง
6.10 ผู้บังคับบัญชาได้ช่วยเหลือเสนอแนะแก้ไขปัญหาตามความเหมาะสม	8 (4.4)	65 (36.1)	72 (40.0)	27 (15.0)	8 (4.4)	3.21	0.90	ปานกลาง
6.11 ท่านมีสิทธิที่จะแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานโดยอิสระ	9 (5.0)	49 (27.2)	84 (46.7)	24 (13.3)	14 (7.8)	3.08	0.95	ปานกลาง
รวม						3.13	0.85	ปานกลาง

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 8 พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (μ = 3.13) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อการบริหารงานในหน่วยงานมีการแบ่งสายการบังคับบัญชาที่แน่นอนชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก (μ = 3.30) รองลงมาคือ ข้อหน่วยงานมีนโยบายในการบริหารงานที่ดี (μ = 3.28)

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

คุณภาพชีวิตการในทำงานของบุคลากร	ระดับความเห็น					ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	(μ)	(S.D.)	
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว								
7.1 ท่านพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาที่อิสระจากงานในแต่ละวัน	4 (2.2)	66 (36.7)	83 (46.1)	14 (7.8)	13 (7.2)	3.18	0.88	ปานกลาง
7.2 ท่านสามารถวางแผนการทำกิจกรรมต่างๆในชีวิตไว้ล่วงหน้าได้	7 (3.9)	73 (40.6)	78 (43.3)	16 (8.9)	6 (3.3)	3.32	0.82	ปานกลาง
7.3. ท่านมีเวลาที่จะใช้ชีวิตตามบทบาทสามี, ภรรยา,บิดา,มารดาหรือบุตรที่ดีได้	14 (7.8)	52 (28.9)	81 (45.0)	23 (12.8)	10 (5.6)	3.20	0.95	ปานกลาง
7.4 ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงานประจำ,เวลาส่วนตัว,เวลาสำหรับครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม	8 (4.4)	64 (35.6)	85 (47.2)	18 (10.0)	5 (2.8)	3.28	0.81	ปานกลาง
รวม						3.24	0.86	ปานกลาง

ตารางที่ 9 พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการ

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (μ = 3.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อสามารถวางแผนการทำกิจกรรมต่างๆในชีวิตไว้ล่วงหน้าได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก (μ = 3.32) รองลงมาคือ ข้อ สามารถแบ่งเวลาในการทำงานประจำ , เวลาส่วนตัว, เวลาสำหรับครอบครัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม (μ = 3.28)

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม

คุณภาพชีวิตการในทำงานของบุคลากร	ระดับความเห็น					ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	(μ)	(S.D.)	
8. ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม								
8.1 มหาวิทยาลัยได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อสังคมโดยรวม	11 (6.1)	91 (50.6)	69 (38.3)	7 (3.9)	2 (1.1)	3.56	0.71	มาก
8.2 ท่านมีความภูมิใจในการเป็นเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยแห่งนี้	20 (11.1)	103 (57.2)	47 (26.1)	8 (4.4)	2 (1.1)	3.72	0.76	มาก
8.3 บุคลากรทั่วไปมีมุมมองต่อมหาวิทยาลัยในแง่บวก	17 (9.4)	91 (50.6)	58 (32.2)	12 (6.7)	2 (1.1)	3.60	0.79	มาก
8.4 ท่านรู้สึกภูมิใจและมีความกระตือรือร้นในการทำงานเมื่อได้รับคำชม	19 (10.6)	100 (55.6)	56 (31.1)	4 (2.2)	1 (0.6)	3.73	0.69	มาก
8.5 ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่สร้างความสำเร็จให้กับมหาวิทยาลัยและสังคม	20 (11.1)	79 (43.9)	73 (40.6)	6 (3.3)	2 (1.1)	3.60	0.77	มาก

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 10 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการในทำงานของบุคลากร	ระดับความเห็น					ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	(μ)	(S.D.)	
8.6 มหาวิทยาลัยให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกอื่นๆเพื่อจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนสาธารณประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม	9 (5.0)	66 (36.7)	90 (50.0)	9 (5.0)	6 (3.3)	3.35	0.79	ปานกลาง
8.7 ท่านอยากแนะนำให้เพื่อนๆมาทำงานที่มหาวิทยาลัยแห่งนี้	9 (5.0)	72 (40.0)	77 (42.8)	14 (7.8)	8 (4.4)	3.33	0.86	ปานกลาง
8.8 ท่านยินดีและเต็มใจให้ใครๆทราบว่าปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยแห่งนี้	26 (14.4)	88 (48.9)	57 (31.7)	6 (3.3)	3 (1.7)	3.71	0.81	มาก
รวม						3.57	0.77	มาก

ตารางที่ 10 พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (μ = 3.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อรู้สึกภูมิใจและมีความกระตือรือร้นในการทำงานเมื่อได้รับคำชม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก (μ = 3.73) รองลงมาคือ ข้อมีความภูมิใจในการเป็นเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ (μ = 3.72)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยในภาพรวม

คุณภาพชีวิตการในทำงานของบุคลากร	ค่าเฉลี่ย (μ)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
คุณภาพชีวิตการในทำงานของบุคลากร	3.23	0.81	ปานกลาง
1.ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	3.08	0.76	ปานกลาง
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	3.36	0.75	ปานกลาง
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง	3.30	0.83	ปานกลาง
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.04	0.87	ปานกลาง
5. ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน	3.17	0.84	ปานกลาง
6. ด้านลักษณะการบริหาร	3.13	0.85	ปานกลาง
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.24	0.86	ปานกลาง
8. ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม	3.57	0.77	มาก

ตารางที่ 11 พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง (μ = 3.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าปัจจัย ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก (μ = 3.57) รองลงมาคือปัจจัยด้าน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถู ก สุขลักษณะ (μ = 3.36) และอันดับ 3 คือปัจจัย ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง (μ = 3.30)

ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย

ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับความเห็น					ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	(μ)	(S.D.)	
1. มหาวิทยาลัยแห่งนี้เป็นหน่วยงานที่มีศักดิ์ศรีทัดเทียมกับมหาวิทยาลัยอื่นในระดับเดียวกัน	23 (12.8)	96 (53.3)	51 (28.3)	9 (5.0)	1 (0.6)	3.72	0.76	มาก
2. มหาวิทยาลัยแห่งนี้เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งสำหรับการเลือกทำงาน	21 (11.7)	89 (49.4)	67 (37.2)	1 (0.6)	2 (1.1)	3.70	0.72	มาก
3. ท่านจะชี้แจงกล่าวแก้ทันทีที่ได้ยินบุคคลอื่นพูดถึงมหาวิทยาลัยในทางที่เสียหาย	24 (13.3)	87 (48.3)	58 (32.2)	7 (3.9)	4 (2.2)	3.66	0.83	มาก
4. ท่านคิดคำนึงถึงจุดเด่นของมหาวิทยาลัยอยู่เสมอ	11 (6.1)	96 (53.3)	65 (36.1)	8 (4.4)	0 (0.00)	3.61	0.67	มาก
5. ท่านเต็มใจใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเพื่อทำงานของมหาวิทยาลัยให้ประสบความสำเร็จ	21 (11.7)	117 (65.0)	38 (21.1)	4 (2.2)	0 (0.00)	3.86	0.63	มาก
6. ท่านทำงานอย่างเต็มที่เต็มกำลังความรู้ความสามารถ	36 (20.0)	104 (57.8)	36 (20.0)	3 (1.7)	1 (0.6)	3.95	0.71	มาก
7. ท่านพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาแม้ว่าผลตอบแทนจะไม่คุ้มค่าเหนื่อย	20 (11.1)	79 (43.9)	72 (40.0)	9 (5.0)	0 (0.00)	3.61	0.75	มาก
8. ท่านไม่เคยปฏิเสธที่ช่วยเหลือมหาวิทยาลัยในทุกๆด้าน	20 (11.1)	91 (50.6)	56 (31.1)	12 (6.7)	1 (0.6)	3.65	0.78	มาก

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับความเห็น					ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	(μ)	(S.D.)	
9.ท่านพร้อมที่จะทำงานหนักเพื่อความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย	23 (12.8)	96 (53.3)	53 (29.4)	8 (4.4)	0 (0.00)	3.74	0.73	มาก
10. ท่านยินดีที่จะทำงานที่มีต่อไปแม้ว่าหน่วยงานอื่นจะให้ผลตอบแทนที่มากกว่า	17 (9.4)	73 (40.6)	70 (38.9)	14 (7.8)	6 (3.3)	3.45	0.89	ปานกลาง
11. ท่านจะปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยไปจนเกษียณอายุราชการ	19 (10.6)	52 (28.9)	83 (46.1)	18 (10.0)	8 (4.4)	3.31	0.94	ปานกลาง
12. ท่านจะไม่ย้ายไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส	17 (9.4)	39 (21.7)	92 (51.1)	19 (10.6)	13 (7.2)	3.15	0.98	ปานกลาง
13. ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานที่แห่งนี้	25 (13.9)	70 (38.9)	66 (36.7)	17 (9.4)	2 (1.1)	3.55	0.88	มาก
14. มหาวิทยาลัยแห่งนี้มีส่วนบันดาลให้เกิดการผลิตผลงานที่ดี	19 (10.6)	70 (38.9)	77 (42.8)	12 (6.7)	2 (1.1)	3.51	0.81	มาก
15. การบริหารงานของมหาลัยในปัจจุบันเป็นรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ	13 (7.2)	64 (35.6)	77 (42.8)	20 (11.1)	6 (3.3)	3.32	0.88	ปานกลาง
16. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายหลายประการของมหาวิทยาลัย	7 (3.9)	61 (33.9)	88 (48.9)	18 (10.0)	6 (3.3)	3.25	0.81	ปานกลาง
รวม						3.56	0.79	มาก

ตารางที่ 12 พบว่าความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี มีระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับมาก (μ = 3.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก มีจำนวน 11 ข้อ คือ การ ทำงานอย่างเต็มที่เต็มกำลัง

ความรู้ความสามารถ , เต็มใจใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเพื่อทำงานของมหาวิทยาลัยให้ประสบความสำเร็จ, พร้อมที่จะทำงานหนักเพื่อความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยแห่งนี้เป็นหน่วยงานที่มีศักดิ์ศรีทัดเทียมกับมหาวิทยาลัยอื่นในระดับเดียวกัน , มหาวิทยาลัยแห่งนี้เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งสำหรับการเลือกทำงาน , ชี้แจงกล่าวแก้ทันทีที่ได้ยินบุคคลอื่นพูดถึงมหาวิทยาลัยในทางที่เสียหาย , ไม่เคยปฏิเสธที่ช่วยเหลือมหาวิทยาลัยในทุกๆด้าน , คิดคำนึงถึงจุดเด่นของมหาวิทยาลัยอยู่เสมอ , พอใจที่จะทำงานล่วงเวลาแม้ว่าผลตอบแทนจะไม่คุ้มค่าเหนื่อ ย, ตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานที่แห่งนี้, มหาวิทยาลัยแห่งนี้มีส่วนบันดาลให้เกิดการผลิตผล งานที่ดี (μ = 3.95, 3.86, 3.74, 3.72, 3.70, 3.66, 3.65, 3.61, 3.61, 3.55 และ 3.51 ตามลำดับ)

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ

ตารางที่ 13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) และค่า Sig.ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์การ	
	r	Sig.
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	.586**	.000
ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	.284**	.000
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	.434**	.000
ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง	.516**	.000
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	.425**	.000
ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน	.409**	.000
ด้านลักษณะการบริหาร	.513**	.000
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	.357**	.000
ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม	.573**	.000

**Sig. < 0.01

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาโท

จากตารางที่ 13 จะเห็นว่า คุณภาพชีวิตใน การทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างปานกลางกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .586 พิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการในทำงาน ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 3 อันดับแรกดังนี้ ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ (r = .573) ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ (r = .516) ด้านลักษณะการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ (r = .513)

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

จากการตอบแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. นโยบายการบริหารจัดการในภาพรวมของมหาวิทยาลัยศิลปากรถือว่าอยู่ในระดับที่ยังควรปรับปรุง

2.การนำนโยบายมาปฏิบัติของหน่วยงาน และคณะวิชาในมหาวิทยาลัยนั้นยังไม่มีการปฏิบัติด้วยความยุติธรรม และความถูกต้อง

3.ระเบียบ ขั้นตอนของระบบการทำงาน มีมากเกินไปทำให้การทำงานมีความล่าช้า

4. มีความต้องการสวัสดิการและค่าตอบแทนในการทำงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิม

5. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หน่วยงาน และคณะมีน้อย มีความคิดเห็นที่แตกแยกไม่เป็นหนึ่งเดียวยังมีอยู่ในบางส่วน

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้จะนำเสนอ วัตถุประสงค์การวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปประยุกต์ใช้และการศึกษาครั้งต่อไป รายละเอียดดังนี้

วัตถุประสงค์

1.ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากรที่มีต่อองค์การ

2.ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร

3.ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี จำนวน 198 คน ในการวิเคราะห์เก็บข้อมูลได้ 180 คน คิดเป็นร้อยละ 90

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 10 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 53 ข้อ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 16 ข้อ และส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS หาค่าสถิติพื้นฐานเพื่อใช้บรรยายลักษณะของข้อมูล ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิสัมพันธ์อย่างง่าย

สรุปผลการวิจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี โดยรวมบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหารและด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว บุคลากร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ส่วนด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี โดยรวมบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นระดับมาก จำนวน 11ข้อ โดยข้อ การ ทำงานอย่างเต็มที่เต็มกำลังความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ มหาวิทยาลัยแห่งนี้มีส่วนบันดาลให้เกิดการผลิตผล งานที่ดี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างปานกลางกับความผูกพันต่อองค์การ

อภิปรายผล

จากผลวิจัย คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี สามารถอภิปรายผลดังนี้

1. ระดับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหาร และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ผลในการวิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องกับการศึกษาของ ชัยอนันต์ รีชีวะ (2543) ซึ่งพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เทเลคอมเอเชีย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ปีพุทธศักราช 2544 มีค่าเฉลี่ยคะแนนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับการศึกษาของ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง (2551) ซึ่งพบว่า ลูกจ้างชั่วคราวรายปี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาระดับคุณภาพชีวิตในแต่ละด้านจะพบว่า คุณภาพชีวิตด้านสภาพงานจะอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือด้านภาวะผู้นำ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการพัฒนาและการใช้ความสามารถ ส่วนระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านสิทธิของลูกจ้าง รองลงมา คือ ด้านความปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ ด้านงานและขอบเขตชีวิตส่วนตัว ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และระดับคุณภาพชีวิตที่อยู่ระดับปานกลางแต่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือคุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า

2. ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี โดยรวมบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นระดับมาก จำนวน 11ข้อ และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ข้อ คือ การยินดีที่จะทำงานที่มีต่อไปแม้ว่าหน่วยงานอื่นจะให้ผลตอบแทนที่มากกว่า การจะปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยไปจนเกษียณอายุ ราชการ การจะไม่ย้ายไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส การบริหารงานของมหาลัยในปัจจุบันเป็นรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ และการเห็นด้วยกับนโยบายหลายประการของมหาวิทยาลัยบุคลากร

ผลในการวิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องกับการศึกษาของ ศันสนีย์ เตชะลาภอำนวย (2543) ซึ่งพบว่า ระดับความผูกพันต่อโรงแรมฯของพนักงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง แสดงออกมาในรูปของความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อความสำเร็จขององค์การ มีความภูมิใจในโรงแรมฯ รวมทั้งยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และสอดคล้องกับการศึกษาของ อิสราภรณ์ รัตนคช (2551) ซึ่งพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี โดยรวมบุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก

3. จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณ ภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการในทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างปานกลางกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 (r = .586) พิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการในทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 เช่นเดียวกัน

ผลในการวิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องกับการศึกษาของ ประสิทธิ์ สุขแก้ว (2544) ซึ่งพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง เพศและระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษาบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี ผู้วิจัยมีความคิดเห็นสำหรับการเสนอแนะครั้งนี้ คือ

1.ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

จากผลการวิจัย คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษาบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยเห็นว่าทางมหาวิทยาลัยควรมีการส่งเสริมเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้มากขึ้นจากเดิม เพื่อให้ระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมีระดับสูงขึ้นโดยเน้นการส่งเสริมใน ด้านลักษณะการบริหาร ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน และ ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพ อและเป็นธรรม ตามที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้มีความคิดเห็นมาในแบบสอบถาม

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาบุคลากรสายสนับสนุนเพียงอย่างเดียว ไม่ได้ศึกษาถึงบุคลากรสายวิชาการ ดังนั้นจึงเห็นควรให้มีการเพิ่มกลุ่มประชากรในการวิจัยครั้งต่อไป โดยการศึกษาทั้งบุคลากรสายสนับสนุนและบุคลากรสายวิชาการ เพื่อที่จะได้ทราบถึงความคิดเห็นให้ครอบคลุมยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์การในปัจจัยด้านอื่นๆ เพิ่มขึ้น เพื่อให้ทราบถึงความต้องการของบุคลากร อันจะส่งผลให้การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การที่เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานได้ดียิ่งขึ้น

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บรรณานุกรม

กริชเพชร ชัยช่วย “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมเจ้าท่า.” ปัญหาพิเศษ สาขาวิชาการบริหารทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2544.

กุลฑรี ทรัพย์เพิ่มพูล “ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพจิตและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากรวิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี.” วิจัยปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550.

เกื้อกูล วัฒนานุกูล และคณะ “ปัจจัยที่มีต่อความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อโรงพยาบาลชุมชน 1 จังหวัดนครปฐมและจังหวัดสุมทรสาคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสตร์ มหาวิทยาลัยณิวัฒนา, 2544.

ชัยอนันต์ รีชีวะ “การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน” รายงานการวิจัย สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, 2544.

ชูศรี วงศ์รัตนะ.เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.พิมพ์ครั้งที่ 8 .กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เทพนิมิตการพิมพ์, 2544.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์.พฤติกรรมองค์การ.กรุงเทพมหานคร: บริษัท วี พริ้นท์ 1991 จำกัด, 2551.

เทพศักดิ บุณยรัตพันธุ์.ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์ [Online] เข้าถึงเมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2552.เข้าถึงได้จาก http://www.drmanage.com/images/1203780233/Research%208-15.pdf

ธีระ วีรธรรมสาธิต.ความผูกพันธ์ต่อองค์การ ศึกษากรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย [Online] เข้าถึงเมื่อวันที่ 20 กันยายน 2552.เข้าถึงได้จาก http://tdc.thailis.or.th/tdc/browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=167212&display=list_subject&q=%B9%D1%A1%BA%C3%D4%CB%D2%C3

เนตร์พัณณา ยาวิราช.การจัดการสมัยใหม่.พิมพ์ครั้งที่3.กรุงเทพมหานคร: บริษัทเซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส จำกัด, 2544.

ปภาวดี ประจักษ์ศุภนิติและคณะ.พฤติกรรมองค์การและการจัดการการตลาด.พิมพ์ครั้งที่1.นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2546.

ประสิทธิ์ สุขแก้ว .คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ ตำรวจสำนักงานจเรตำรวจ [Online], เข้าถึงเมื่อวันที่ 23 พฤศจิกายน 2552.เข้าถึงได้จาก http://www.tkc.go.th/thesis/abstract.asp?item_id=2544

ปัทมา พรมมมินทร์.ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด [Online],

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

เข้าถึงเมื่อวันที่ 23 กันยายน 2552.เข้าถึงได้จาก http://tea.gspabuu.net/library/dublin .php?&f=dublin&ID =127036

ผจญ เฉลิมสาร, คุณภาพชีวิตการทำงาน [Online], เข้าถึงเมื่อวันที่ 3 กันยายน 2552.เข้าถึงได้จาก http://www.m-society.go.th/document/article/article_3489.doc

พิภพ วชังเงิน.พฤติกรรมองค์การ.กรุงเทพมหานคร: อักษรพิทยา, 2547.

วันชัย มีชาติ.พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ.พิมพ์ครั้งที่1.กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.

วิเชียร วิทยอุดม.พฤติกรรมองค์การ.พิมพ์ครั้งที่ 3 .กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธีระฟิล์มและไซเท็ก จำกัด, 2549.

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร.จิตวิทยาสังคมทฤษฎีและปฏิบัติการ.พิมพ์ครั้งที่ 1.กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สุวีริยาสาส์น, 2545.

ศันสนีย์ เตชะลาภอำนวย, “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน กรณีศึกษาพนักงานโรงแรม อโนมา กรุงเทพฯ.” ปัญหาพิเศษทางการบริหาร สาขาวิชาการบริหารทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2543.

ศิริชัย พงษ์วิชัย.การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์.พิมพ์ครั้งที่13. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์.พฤติกรรมองค์การ.กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธีระฟิล์มและไซเท็ก จำกัด, 2541.

สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ [Online], เข้าถึงเมื่อวันที่ 09 ธันวาคม 2548.เข้าถึงได้จากhttp://www.ftiprovince.or. th/pr/pr_detail.aspx?id=322

สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปี กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง.” รายงานการศึกษาวิจัย สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2551.

สุพานี สฤษฎ์วานิช.พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิด และทฤษฎี.กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2549.

อิสราภรณ์ รัตนคช, ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี [Online], เข้าถึงเมื่อวันที่ 30 กันยายน 2552. เข้าถึงได้จาก http://soreda.oas.psu.ac.th/show_detail.php?research_id=456

ภาคผนวก

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ภาคผนวก ข

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

แบบสอบถาม

เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี

วัตถุประสงค์

1. ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากรที่มีต่อองค์การ
2. ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการในทำงานและความผูกพัน ต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเป็นเรื่องเกี่ยวกับความคิดเห็นของท่านในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ข้อมูลที่ได้จะนำไปประกอบการวิเคราะห์ข้อมูล โดยจะนำเสนอโดยรวมและจะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบไม่ว่ากรณีใดๆ จึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการตอบคำถาม โปรดตอบคำถามทุกข้อ เนื่องจากคำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการวิเคราะห์ผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้
2. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการในทำงานของบุคลากร

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

3. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง [ ] หน้าข้อความที่เป็นคำตอบของท่าน และเติมข้อความในช่องว่าง

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ผู้จัดทำ

นางสาวโชติกา พลาศรี

นักศึกษาสาขาการจัดการธุรกิจทั่วไป

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง **[ ]** หน้าข้อความที่เป็นคำตอบของท่าน

สำหรับผู้วิจัย

1. เพศ [ ] 1.ชาย [ ] 2. หญิง — **1. ( )**

2. อายุ [ ] 1. 21-25 ปี [ ] 2. 26-30 ปี
[ ] 3. 31-35 ปี [ ] 4. มากกว่า 35 ปี — **2. ( )**

3. ระดับการศึกษา [ ] 1. ประถมศึกษา [ ] 2. มัธยมศึกษาหรือ ปวช.
[ ] 3. อนุปริญญาหรือ ปวส. [ ] 4. ปริญญาตรี
[ ] 5. สูงกว่าปริญญาตรี — **3. ( )**

4. สถานภาพการสมรส [ ] 1. โสด [ ] 2. สมรส [ ] 3. แยกกันอยู่
[ ] 4. หม้าย [ ] 5. หย่า — **4. ( )**

5. อัตราเงินเดือน [ ] 1. ต่ำกว่า 5,000 บาท [ ] 2. 5,001 – 10,000 บาท
[ ] 3. 10,001 – 15,000 บาท [ ] 4. 15,001 – 20,000 บาท
[ ] 5. 20,001 – 25,000 บาท [ ] 6. 25,001 – 30,000 บาท
[ ] 7. มากกว่า 30,001 บาท — **5. ( )**

6. ที่อยู่ปัจจุบัน [ ] 1. หอพักของมหาวิทยาลัย [ ] 2. บ้านพักของตนเอง
[ ] 3. บ้านเช่า [ ] 4. อื่นๆ — **6. ( )**

7. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย
[ ] 1. น้อยกว่า 1 ปี [ ] 2. 1-3 ปี
[ ] 3. 4-5 ปี [ ] 4. มากกว่า 5 ปี — **7. ( )**

8. ลักษณะการทำงาน [ ] 1. ข้าราชการ [ ] 2. พนักงานมหาวิทยาลัย
[ ] 3. ลูกจ้างชั่วคราว — **8. ( )**

9.ประสบการณ์ในการทำงาน
[ ] 1. เคยมีประสบการณ์การทำงานที่เหมือนกับมหาวิทยาลัย
[ ] 2. เคยมีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกับมหาวิทยาลัย
[ ] 3. ไม่เคยมีประสบการณ์การทำงานมาก่อน — **9. ( )**

10. การเป็นศิษย์เก่าของมหาวิทยาลัยนี้ระดับใดระดับหนึ่ง
[ ] 1. เคยเป็นศิษย์เก่า [ ] 2. ไม่เคยเป็นศิษย์เก่า — **10. ( )**

สถาบันวิทยบริการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
ศูนย์วิทยทรัพยากร ระดับปริญญาตรี

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานขของบุคลากร โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง **[ ]** หน้าข้อความที่เป็นคำตอบของท่าน

ข้อความ	ระดับความเห็น					สำหรับผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1.ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม						
1.1งานที่ท่านรับผิดชอบนั้นเหมาะสมกับเงินเดือนและสวัสดิการอื่นๆที่ได้รับ						**11. ( )**
1.2 เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อภาวการณ์ครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน						**12. ( )**
1.3 เมื่อคิดคำนวณอย่างถี่ถ้วนแล้วเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆที่ได้รับ คุ้มค่ากับความอุสาหะของตนเอง						**13. ( )**
1.4 เมื่อเปรียบเทียบเงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับของตนเองกับเพื่อนในระดับเดียวกันในหน่วยงานอื่นแล้วมีความใกล้เคียงทัดเทียมกัน						**14. ( )**
1.5 ท่านมีความพอใจกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ						**15. ( )**
1.6 เงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับมีความยุติธรรมเหมาะสมดี						**16. ( )**
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ						
2.1 บริเวณที่ทำงานสะอาดแสงสว่างเพียงพอ มีระบบระบายอากาศที่ดี/อากาศถ่ายเทสะดวก						**17. ( )**
2.2 หน่วยงานมีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่มีคุณภาพและอยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ดีเสมอ						**18. ( )**
2.3 หน่วยงานมีการให้ความรู้แก่บุคลากรให้ตระหนักถึงความปลอดภัยการป้องกันอุบัติเหตุต่างๆและส่งเสริมสุขภาพในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ						**19. ( )**
2.4 หน่วยงานควบคุมการแพร่กระจายของเชื้อโรคและพาหะนำโรครวมถึงการขจัดขยะมูลฝอยอย่างเหมาะสม						**20. ( )**

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ข้อความ	ระดับความเห็น					สำหรับผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
2.5 สภาพห้องน้ำมีความสะอาดและมีการดูแลรักษาอย่างถูกสุขลักษณะ						**21. ( )**
2.6 หน่วยงานมีอุปกรณ์และระบบการป้องกันอุบัติภัยในสภาพที่พร้อมใช้งาน						**22. ( )**
2.7 ท่านมีความพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงาน						**23. ( )**
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง						
3.1 หน่วยงานให้โอกาสในการศึกษาต่อ ส่งไปประชุมวิชาการและอบรมในหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน						**24. ( )**
3.2 ในหน่วยงานจัดประชุม/อบรมอยู่เสมอๆ เพื่อเพิ่มความรู้ข้อมูลข่าวสารและทักษะในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรให้สูงขึ้น						**25. ( )**
3.3 ท่านได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานเต็มศักยภาพของตนเอง						**26. ( )**
3.4 ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานหรือนโยบายในการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารได้โดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ						**27. ( )**
3.5 ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและพัฒนางานอย่างเต็มที่						**28. ( )**
3.6 ท่านมีโอกาสเสนอผลงานจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของตนเองต่อหน่วยงาน						**29. ( )**
3.7 ท่านสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเองเมื่อการทำงานมีปัญหาและอุปสรรค						**30. ( )**

ศูนย์วิทยทรัพยากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อความ	ระดับความเห็น					สำหรับผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
3.8 ท่านสามารถแสดงความคิดเห็น ประสานงานและปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ						**31. ( )**
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน						
4.1 ท่านได้รับมอบหมายภารกิจและการทำงานที่เพิ่มขึ้นสม่ำเสมอ						**32. ( )**
4.2 หน่วยงานเปิดโอกาสให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ง่าย						**33. ( )**
4.3 การปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้ได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ						**34. ( )**
4.4 การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม						**35. ( )**
4.5 มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร						**36. ( )**
5. ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน						
5.1 บุคลากรในหน่วยงานมีความเป็นมิตรต่อกันเป็นอย่างดี						**37. ( )**
5.2 บุคลากรทุกระดับมีโอกาสรับทราบปัญหาในการทำงานและได้แสดงความคิดเห็นร่วมกันแก้ไขปัญหา						**38. ( )**
5.3 หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ปฏิสัมพันธ์กันเสมอๆ						**39. ( )**
5.4 ท่านได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ						**40. ( )**
6. ด้านลักษณะการบริหาร						
6.1 หน่วยงานมีนโยบายในการบริหารงานที่ดี						**41. ( )**

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ข้อความ	ระดับความเห็น					สำหรับผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
6.2 หน่วยงานกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งอย่างเหมาะสม						42. ( )
6.3 การบริหารงานในหน่วยงานมีการแบ่งสายการบังคับบัญชาที่แน่นอนชัดเจน						43. ( )
6.4 ขั้นตอนการบริหารในหน่วยงานมีความคล่องตัวรวดเร็ว						44. ( )
6.5 ทุกคนในหน่วยงานได้รับความเสมอภาคในเรื่อง กฎ ระเบียบ การประเมิน ค่าตอบแทน สวัสดิการ						45. ( )
6.6 การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาทำให้รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า						46. ( )
6.7 มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาสม่ำเสมอ						47. ( )
6.8 ระบบการพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนตำแหน่งในปัจจุบันมีความเหมาะสมดีแล้ว						48. ( )
6.9 ผู้บังคับบัญชาได้ติดตามผลงานของบุคลากรทุกคน						49. ( )
6.10 ผู้บังคับบัญชาได้ช่วยเหลือเสนอแนะแก้ไขปัญหาตามความเหมาะสม						50. ( )
6.11 ท่านมีสิทธิที่จะแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานโดยอิสระ						51. ( )
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว						
7.1 ท่านพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาที่อิสระจากงานในแต่ละวัน						52. ( )
7.2 ท่านสามารถวางแผนการทำกิจกรรมต่างๆในชีวิตไว้ล่วงหน้าได้						53. ( )

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ระดับปริญญาตรี

ข้อความ	ระดับความเห็น					สำหรับผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
7.3 ท่านมีเวลาที่จะใช้ชีวิตตามบทบาทสามี,ภรรยา,บิดามารดาหรือบุตรที่ดีได้						**54. ( )**
7.4 ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงานประจำ,เวลาส่วนตัว,เวลาสำหรับครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม						**55. ( )**
8. ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม						
8.1 มหาวิทยาลัยได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อสังคมโดยรวม						**56. ( )**
8.2 ท่านมีความภูมิใจในการเป็นเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยแห่งนี้						**57. ( )**
8.3 บุคลากรทั่วไปมีมุมมองต่อมหาวิทยาลัยในแง่บวก						**58. ( )**
8.4 ท่านรู้สึกภูมิใจและมีความกระตือรือร้นในการทำงานเมื่อได้รับคำชม						**59. ( )**
8.5 ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่สร้างความสำเร็จให้กับมหาวิทยาลัยและสังคม						**60. ( )**
8.6 มหาวิทยาลัยให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกอื่นๆเพื่อจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนสาธารณประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม						**61. ( )**
8.7 ท่านอยากแนะนำให้เพื่อนๆมาทำงานที่มหาวิทยาลัยแห่งนี้						**62. ( )**
8.8 ท่านยินดีและเต็มใจให้ใครๆทราบว่าปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยแห่งนี้						**63. ( )**

พลังแห่งปัญญาเพื่อการวิจัย มหาวิทยาลัยรังสิต ระดับปริญญาตรี

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง [ ] หน้าข้อความที่เป็นคำตอบของท่าน

ข้อความ	ระดับความเห็น					สำหรับผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1. มหาวิทยาลัยแห่งนี้เป็นหน่วยงานที่มีศักดิ์ศรีทัดเทียมกับมหาวิทยาลัยอื่นในระดับเดียวกัน						64. ( )
2. มหาวิทยาลัยแห่งนี้เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งสำหรับการเลือกทำงาน						65. ( )
3. ท่านจะชี้แจงกล่าวแก้ทันทีที่ได้ยินบุคคลอื่นพูดถึงมหาวิทยาลัยในทางที่เสียหาย						66. ( )
4. ท่านคิดคำนึงถึงจุดเด่นของมหาวิทยาลัยอยู่เสมอ						67. ( )
5. ท่านเต็มใจใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเพื่อทำงานของมหาวิทยาลัยให้ประสบความสำเร็จ						68. ( )
6. ท่านทำงานอย่างเต็มที่เต็มกำลังความรู้ความสามารถ						69. ( )
7. ท่านพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาแม้ว่าผลตอบแทนจะไม่คุ้มค่าเหนื่อย						70. ( )
8. ท่านไม่เคยปฏิเสธที่ช่วยเหลือมหาวิทยาลัยในทุกๆด้าน						71. ( )
9.ท่านพร้อมที่จะทำงานหนักเพื่อความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย						72. ( )
10. ท่านยินดีที่จะทำงานที่มีต่อไปแม้ว่าหน่วยงานอื่นจะให้ผลตอบแทนที่มากกว่า						73. ( )
11. ท่านจะปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยไปจนเกษียณอายุราชการ						74. ( )
12. ท่านจะไม่ย้ายไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส						75. ( )
13. ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานที่แห่งนี้						76. ( )
14. มหาวิทยาลัยแห่งนี้มีส่วนบันดาลให้เกิดการผลิตผลงานที่ดี						77. ( )

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ข้อความ	ระดับความเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
15. การบริหารงานของมหาลัยในปัจจุบันเป็นรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ					
16. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายหลายประการของมหาวิทยาลัย					

สำหรับผู้วิจัย

78. ( )

79. ( )

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงมาตรฐาน

ร้อยละ สูตร ร้อยละ = $X \times 100 / n$

เมื่อ X แทน จำนวนข้อมูล (ความถี่ที่ต้องการนำมาหาค่าร้อยละ)

n แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

ค่าเฉลี่ย สูตร $\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$

เมื่อ $\bar{x}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน ขนาดของประชากร

ส่วนเบี่ยงมาตรฐาน

$$SD = S = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^{N} \left(X_i - \bar{X}\right)^2}{N}}$$

เมื่อ S แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

Xi แทน ค่าของข้อมูลตัวที่ I

N แทน ค่าของจำนวนประชากรทั้งหมด

$\bar{x}$ แทน ค่าเฉลี่ยของประชากร (ศิริชัย พงษ์วิชัย 2547: 79)

2. สถิติที่ใช้สำหรับทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\left[N\sum X^2 - \left(\sum X\right)^2\right]\left[n\sum Y^2 - \left(\sum Y\right)^2\right]}}$$

ผลงานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับปริญญาตรี

เมื่อ r แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด X

$\sum Y$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด Y

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum Y^2$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum XY$ แทน ผลรวมของผลคูณระหว่าง X กับ Y

N แทน จำนวนประชากร (ชูศรี วงศ์รัตนะ 2544:314)

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล นางสาวโชติกา พลาศรี

ที่อยู่ 19/1 หมู่ที่4 ตำบลพันดอน อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี 41370

ประวัติการศึกษา

พ.ศ 2543	สำเร็จการศึกษาระดับชั้นประถมศึกษา จากโรงเรียนอนุบาลกุมภวาปี อุดรธานี
พ.ศ 2546	สำเร็จการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จากโรงเรียนกุมภวาปี อุดรธานี
พ.ศ 2549	สำเร็จการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนสตรีภูเก็ต ภูเก็ต
พ.ศ 2552	ศึกษาต่อระดับปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาการวิชาจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี