

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง
The Relationship between Quality of Working Life and
Organizational Commitment of Academic Staff at Lower
Northern Rajabhat University

ชัชกร คัชมาตย์¹ เจน จันทรสุภาเสน² และอำพล ชะโยมชัย³

Chatchakorn Katchamat¹ Jane Chantaraprasen² and Ampol Chayomchai³

¹นักศึกษาลัทธิบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

^{2,3}อาจารย์ ดร.อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

อีเมล:chatchakorn.aems@hotmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 17 กรกฎาคม 2563

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 17 กันยายน 2563

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 24 กันยายน 2563

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง (2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง (3) เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง (4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ บุคลากรฝ่ายวิชาการ กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง จำนวนทั้งสิ้น 306 คน ใช้วิธีเลือกสุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มเป็นระดับชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.953 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้ค่า t-test, F-test และใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ในการทดสอบความสัมพันธ์ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่างโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 2) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่างโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 3) ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่

แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (4) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ เชิงบวกในระดับมากกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์การ

ABSTRACT

The purposes of this study were (1) to study the quality of working life of academic staff, Lower Northern Rajabhat University (2) to study the level of organizational commitment of academic staff, Lower Northern Rajabhat University (3) to study the differences between personal factors and organizational commitment of academic staff, Lower Northern Rajabhat University (4) to study the relationship between quality of working life and organizational commitment of academic staff, Lower Northern Rajabhat University. The sample group used in this study was the academic staff, lower northern Rajabhat University. A total of 306 people were randomly selected using the random sampling method. (Proportional Stratified Random Sampling). The tools used for data collection are the questionnaire with a reliability of 0.953. Data analysis using statistical software packages to find the frequency, percentage, average and standard deviation. The statistics used in the analysis were to compare the mean differences by using the t-test, F-test and Correlation Coefficient analysis in the correlation testing.

The study found that (1) Quality of working life of academic staff the Lower Northern Rajabhat University overall is at a high level with an average of 3.87, (2) organizational commitment of academic staff the Lower Northern Rajabhat University overall is at a high level with an average of 3.96, (3) the results of the analysis of differences between personal factors and organizational commitment of academic staff, Lower Northern Rajabhat University found that there is no different commitment to the organization from staff with different gender but staff with old age, level of education, marital status, average monthly income and different operating periods have different organizational commitment with statistical significance at the level of 0.05 and (4) the results of the analysis of the relationship between quality of working life and organizational commitment of academic staff, Lower Northern Rajabhat University found that the quality of working life has a positive relationship at a high level with organizational commitment with statistical significance at 0.01 level.

บทนำ

การบริหารองค์การนับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน หนึ่งในองค์ประกอบที่สำคัญที่ส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้นั้นก็คือ “บุคลากร” ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ดังนั้น องค์การทุกแห่งจึงพยายามเป็นอย่างยิ่งในการที่จะคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมมีศักยภาพ และศักยภาพของบุคลากรเหล่านั้นออกมาเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานภายในองค์การอย่างเต็มประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสนใจพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้กับบุคลากรเพื่อการทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์การ และธำรงรักษาบุคลากรไว้ให้นานที่สุด โดยการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภายในองค์การให้สูงขึ้น

คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้นบุคลากรมีความเป็นอยู่ที่ดีลดอัตราการลาออกหรือโอด่าย เกิดความผูกพันต่อองค์การ (ผจญ เฉลิมสาร, 2560) โดยถือเป็นนโยบายหลักของผู้บริหารในทุกองค์การที่ต้องการพัฒนา องค์การให้ดียิ่งขึ้นและสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด จึงให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในองค์การไม่ว่าจะเป็นลักษณะงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถส่งเสริมให้มีความก้าวหน้ามั่นคงในอาชีพ การงานบุคลากรได้ทำงานในสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยในขณะที่ปฏิบัติงานมีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมงานและชีวิตส่วนตัวมีความสมดุล ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและมีสวัสดิการต่าง ๆ ที่เพียงพอการติดต่อสื่อสารภายในองค์การมีความราบรื่น นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและได้ทำงานที่มีประโยชน์ต่อสังคม เป็นต้น สิ่งเหล่านี้รวมเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน (Walton, 1975) ดังนั้นความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นแรงผลักดันและจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่าง อุทิศตนเพื่อองค์การ เปรียบเสมือนกุญแจสำคัญที่ผูกมัดบุคลากรให้ร่วมงานอยู่ในองค์การไปนาน ๆ และเป็น มากกว่าความพึงพอใจในงานโดยพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่จะคงอยู่อย่างมั่นคง หากบุคลากรไม่มีความจงรักภักดี และไม่มีความรู้สึผูกพันต่อองค์การมีการลาออกสูงขึ้นส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง งานเกิดความล่าช้า หยุตชะงัก ขาดความต่อเนื่อง และการสร้างบุคลากรใหม่มาทดแทนต้องใช้เวลาสอนงานให้ความรู้ ฝึกทักษะในการทำงานซึ่งมีทั้งได้ผลและไม่ได้ผลต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายมากกว่าจะได้ผลงานที่เกิดประสิทธิผล อย่างมีประสิทธิภาพเท่าคนเดิมกระทบต่อขวัญกำลังใจและความเชื่อมั่นของบุคลากรที่อยู่ในองค์การ อีกทั้งยัง สูญเสียภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การอีกด้วย (วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์, 2557)

มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นองค์การของภาครัฐที่มีความสำคัญ และได้มีการปรับเปลี่ยนสถานภาพจาก วิทยาลัยครูมาเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในส่วนของโครงสร้างบุคลากรมีการแบ่งบุคลากรออกเป็น 2 กลุ่มได้แก่ บุคลากรฝ่ายวิชาการ และบุคลากรฝ่ายสนับสนุน หากแยกตามการบรรจุก็สามารถแยกเป็นพนักงานราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย นอกจากนั้นยังมีการเปลี่ยนแปลงสถานะของบุคลากรจากข้าราชการมาเป็น พนักงานมหาวิทยาลัย ตามนโยบายของรัฐ จากการเปลี่ยนแปลงทำให้บุคลากรไม่ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ เหมือนเช่นเดิมเกิดความไม่มั่นคงเพราะเป็นระบบสัญญาจ้าง ไม่ได้รับการดูแลเท่าที่ควร ทำให้ มีคุณภาพชีวิตที่ต่ำลง ไม่มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน บุคลากรไม่มีความผูกพันต่อองค์การ ทำให้องค์การ

ไม่สามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ได้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น จึงเป็นที่น่าสนใจว่า กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง 4 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ และมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ที่มีบุคลากรฝ่ายวิชาการเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยและมีความสำคัญนั้น จะมีการบริหารจัดการด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างไร ปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรฝ่ายวิชาการ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง เพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำผลวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาหรือปรับปรุงการบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของศรีณย์ พิมพ์ทอง (2557) ที่ได้เสนอแนะแนวทางการวิจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งจะเป็นประโยชน์กับสถาบันการศึกษา เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ภายใต้บริบทของการบริหารจัดการของสถาบันอุดมศึกษา โดยให้ความสำคัญและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายวิชาการ จะได้มีขวัญกำลังใจและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์การ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายขององค์การ ตลอดจนพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

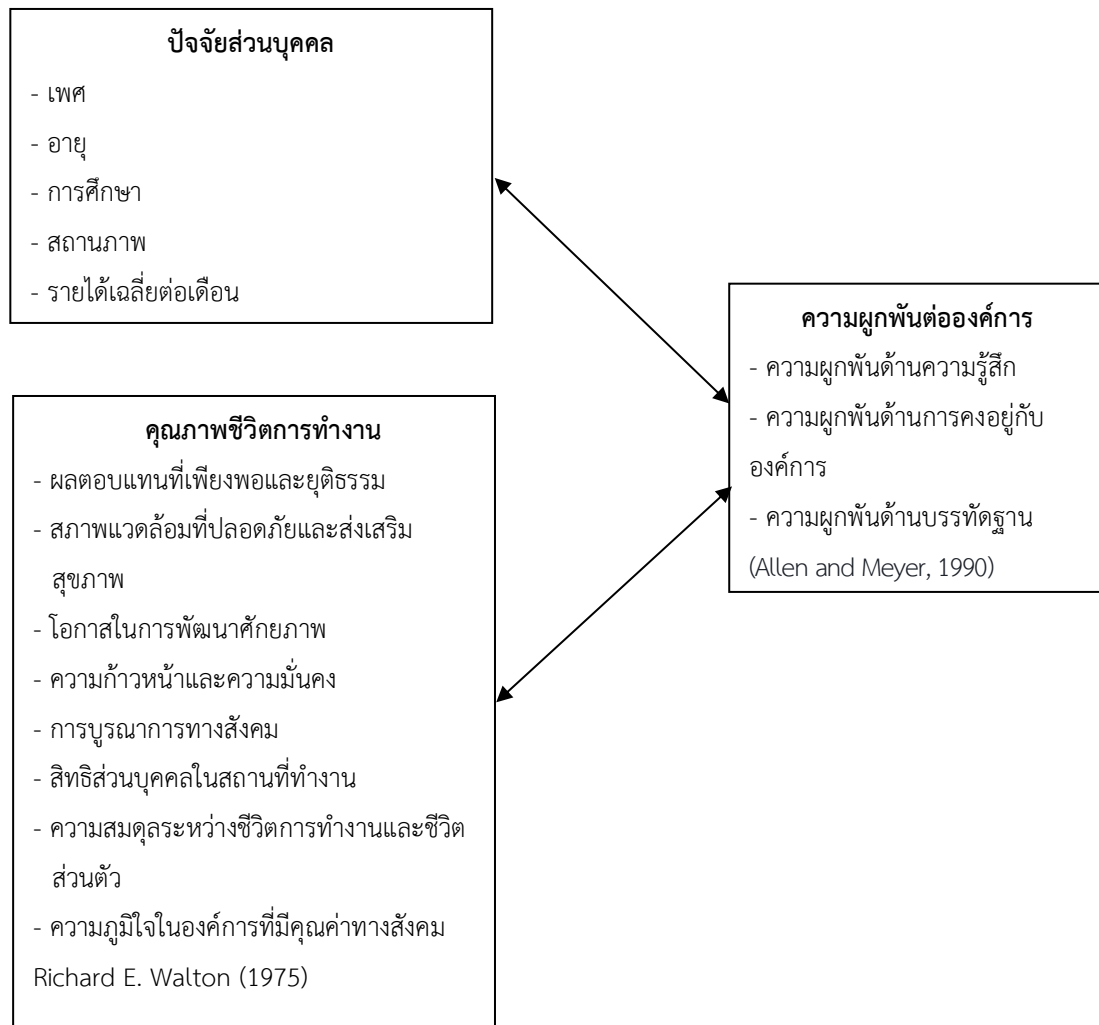
1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง
3. เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง

สมมติฐานงานวิจัย

1. บุคลากรฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน
2. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง

กรอบแนวคิดงานวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยได้สรุปกรอบแนวคิดของการวิจัยในครั้งนี้ตามภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในงานวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้วิธีการสำรวจด้วยแบบสอบถามจากตัวอย่าง จำนวน 306คนมีรายละเอียดในแต่ละประเด็นสำคัญของระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรของงานวิจัย คือ บุคลากรฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่างจำนวน 4 แห่ง ประกอบด้วยมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร มหาวิทยาลัยราชภัฏพินสสงคราม มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ และมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำนวน 1,465 คนส่วนการคำนวณหาขนาดตัวอย่าง (Sample size) ผู้วิจัยใช้วิธีเลือกสุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มเป็นระดับชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 306 คนโดยสามารถแสดงกลุ่มตัวอย่างได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 แสดงกลุ่มตัวอย่างการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏ	จำนวนบุคลากรสายวิชาการ	จำนวนกลุ่ม (ตัวอย่าง)
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร	348	73
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม	380	80
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์	425	89
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์	312	64
รวมทั้งสิ้น	1,465	306

ที่มา : กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ และมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ (2561)

เครื่องมือวิจัยและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือของงานวิจัยในครั้งนี้พัฒนามาจากแบบสอบถามประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ (2556) โดยมีองค์ประกอบ 3 ส่วนได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ และมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ซึ่งใช้แนวคิดของ Walton (1975) ครอบคลุมองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้านได้แก่ ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมสถานภาพที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพโอกาสในการพัฒนาศักยภาพความก้าวหน้าและความมั่นคงการบูรณาการทางสังคมสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ความภูมิใจในองค์การที่มีคุณค่าทางสังคม

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ และมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ซึ่งใช้แนวคิดของ Allen and Meyer (1990) ครอบคลุมองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การ 3 ด้าน ดังนี้ความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึกผูกพันด้านคงอยู่กับองค์การความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

แบบสอบถามได้รับการตรวจสอบและปรับแก้ไขในเรื่องความตรงของเครื่องมือ (Validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิและเชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ใช้การประเมินความตรงของเครื่องมือจากค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence - IOC) พบว่า แบบสอบถามทุกข้อมีค่าดังกล่าวสูงกว่า 0.5 ซึ่งถือได้ว่าแบบสอบถามผ่านเกณฑ์ด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา หลังจากนั้นแบบสอบถามของงานวิจัยได้ผ่านการตรวจสอบความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ (Reliability) จากการตอบแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ได้ค่า Cronbach's Alpha สูงกว่า 0.7 จึงถือได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ

เพียงพอที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บข้อมูลจากบุคลากรสายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง โดยนำส่งหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมแบบสอบถามติดต่อยังผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือตอนล่างจำนวน 4 แห่งโดยกำหนดวันเวลาในการรับแบบสอบถามกลับคืน หลังจากที่ได้รับแบบสอบถามคืนเป็นที่เรียบร้อยแล้วจึงทำการตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อความถูกต้องของข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และนำข้อมูลทั้งหมดเพื่อไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยได้แก่ t-test, F-test และใช้สถิติ Correlation ในการทดสอบความสัมพันธ์

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง พบว่า เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 58.8 เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 41.2 ส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.0 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 75.8 อยู่ในสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 48.7 มีรายได้อยู่ในช่วง 30,000 – น้อยกว่า 35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 45.8 และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.5

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง โดยรวม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.64	0.822	มาก
2. สถานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.71	0.803	มาก
3. โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ	4.00	0.678	มาก
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง	3.78	0.757	มาก
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	4.16	0.684	มาก
6. สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	3.81	0.697	มาก
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.89	0.714	มาก
8. ความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม	3.93	0.723	มาก
รวม	3.87	0.556	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง โดยรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก	3.93	0.686	มาก
2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร	3.96	0.678	มาก
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	3.99	0.704	มาก
รวม	3.96	0.649	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ส่วนความผูกพันต่อองค์กรรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านความผูกพันด้านความรู้สึกรัก อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93

ตารางที่ 4 ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่างจำแนกตามเพศและระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่า t	ค่า Sig
1. ความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามเพศโดยรวม	0.652	0.515
2. ความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวม	-3.241	0.001*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่าบุคลากรฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่างที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันและบุคลากรฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 5 ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่างจำแนกตามอายุ, สถานภาพและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	Statistic ^a	df1	df2	Sig.
1. ความผูกพันต่อองค์การตามอายุโดยรวม	12.090	3	89.571	0.000*
2. ความผูกพันต่อองค์การตามสถานภาพโดยรวม	12.128	2	64.457	0.000*
3. ความผูกพันต่อองค์การตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยรวม	15.369	3	80.393	0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 พบว่าบุคลากรฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่างที่มีอายุ สถานภาพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 6 ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่างจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	7.966	5	1.593	3.964	0.002*
ภายในกลุ่ม	120.585	300	0.402		
รวม	128.551	305			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 พบว่าบุคลากรฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 7 การทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง

ความผูกพันต่อองค์การ		
คุณภาพชีวิตการทำงาน	Pearson Correlation	0.645**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	306

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 7 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่างโดยรวม ใช้สถิติหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ได้ค่าสหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.645 และมีค่าเป็นบวก แสดงว่า

คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล และสรุปผลการวิจัย

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่างจากการศึกษา พบว่า บุคลากรฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งอภิปรายได้ว่า บุคลากรฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่างมีสภาพความเป็นอยู่ และการดำเนินชีวิตเกี่ยวกับการทำงานที่ดี ทำให้เกิดความพึงพอใจและสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ และมีความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ทศนีย์ ขาดิไทย (2559) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าบุคลากรฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้านทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับมากและมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.16 อภิปรายได้ว่า บุคลากรมีความสัมพันธ์ภาพและความเอื้ออาทรที่ดีต่อกัน เมื่อเกิดปัญหาในองค์กร บุคลากรก็จะร่วมมือร่วมใจในการทำงาน และช่วยกันแก้ไขปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ฉัตรชัย ชุมวงศ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทฟาร์มเลี้ยงไก่ปุ๋-ยาพันธุ์ แห่งหนึ่ง พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ด้านสถานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ตามลำดับ

2. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่างจากการศึกษา พบว่า บุคลากรฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่างมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งอภิปรายได้ว่า บุคลากรฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อองค์กร ทุ่เม่ความสามารถเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจ มีความจงรักภักดีและต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้ตลอดไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิระพร จันทภาโส (2558) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าบุคลากรฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่างมีความผูกพันต่อองค์กรรายด้าน ทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมากและมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 อภิปรายได้ว่าบุคลากรรู้สึกเหมือน

เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ องค์การมีความหมายต่อตนเองเป็นอย่างมากโดยไม่คิดที่จะโยกย้าย และมีความจงรักภักดีเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรณิกา นิลวรรณ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานีพบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และด้านความผูกพันด้านความรู้สึก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ตามลำดับ

3. ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่างจากการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ พบว่า เพศ ของบุคลากรฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่างที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน อภิปรายได้ว่า เมื่อมองถึงลักษณะงานของบุคลากรภายในองค์การ ซึ่งเป็นลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาที่ไม่มีความแตกต่างกัน และด้วยระบบการบริหารจัดการขององค์การมีความเท่าเทียมกันระหว่างบุคลากรเพศหญิงและเพศชาย ทั้งในเรื่องของค่าตอบแทน สวัสดิการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และอื่นๆ ดังนั้นเพศที่แตกต่างกัน ทำให้มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรณิกา นิลวรรณ (2554)พบว่าเพศที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อภิปรายได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่มีอายุน้อยเพิ่งสำเร็จการศึกษาและเข้ามาปฏิบัติงานในองค์การได้ไม่นานต้องมีการปรับตัวสูงกว่าบุคลากรที่มีอายุมากกว่า จากวัยวุฒิที่ยังน้อยทำให้เกิดความไม่มั่นใจ มีความคาดหวัง ต้องการการเรียนรู้และมีประสบการณ์ในงานด้านอื่นที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้นอายุที่แตกต่างกัน ทำให้มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง (2553)พบว่าอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ มีการศึกษาในระดับปริญญาโท อีกทั้งองค์การเองเป็นระบบการบริหารงานแบบราชการมีการกำหนดค่าตอบแทนที่แตกต่างกันตามวุฒิการศึกษา และยังมีค่าประจำตำแหน่งให้กับบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการที่แตกต่างกัน ดังนั้นระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ทำให้มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรณิกา นิลวรรณ (2554)พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส มักคำนึงถึงความมั่นคงในการทำงาน และสวัสดิการต่างๆซึ่งครอบคลุมไปถึงครอบครัวที่องค์การมอบให้ ดังนั้นสถานภาพที่แตกต่างกัน ทำให้มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นัชชา เยี่ยมภพ (2560)พบว่าสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในระดับที่ยังน้อยตามอายุงาน หรือคุณวุฒิที่ยังน้อยอยู่ อาจคิดที่จะศึกษาต่อ หรือเปลี่ยนงานย้ายไปทำงานที่มีรายได้สูงขึ้น แตกต่างกับกลุ่มที่อยู่กับองค์การมานาน มีรายได้ค่อนข้างสูง มีความมั่นคงมากขึ้นไม่คิดที่จะเปลี่ยนงาน หรือโยกย้ายสถานที่ทำงานดังนั้นรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ทำให้มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิระพร

จันทภาโส (2558) พบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มากนัก ยังไม่ค่อยมีความชำนาญ และได้รับความไว้วางใจ แตกต่างจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานมานานจะมีความชำนาญ สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ในการทำงาน มีประสบการณ์ทำงานและทักษะในการปฏิบัติงานมากขึ้นตามไปด้วย และได้รับการยอมรับนับถือ ในการมอบหมายงานทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ ดังนั้นระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ทำให้มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร จันทรเพ็ญ (2557) พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่างจากการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กร อภิปรายได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่างที่อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นถึงองค์การให้ความสำคัญกับบุคลากร มีการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์การอยู่เสมอ เพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งต่อองค์การ องค์การที่ต้องการหวังผลงานที่โดดเด่น จำเป็นต้องรับรู้ความต้องการของบุคลากรในองค์การ บุคลากรจะปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถจะต้องมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงมีผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร โดยคุณภาพชีวิตการทำงานจะบอกถึงความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากร ถ้าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงก็จะเกิดความผูกพันต่อองค์กรสูงเช่นเดียวกัน ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์การทำให้ประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง (2553) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง พบว่า คุณภาพชีวิตด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เช่น การเพิ่มค่าครองชีพให้สอดคล้องกับค่าครองชีพที่สูงขึ้นมากในสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันและตามกำลังความสามารถของมหาวิทยาลัยที่จะจ่ายได้ให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและสร้างความผูกพันต่อองค์กร หรือการออกแบบสวัสดิการที่ยืดหยุ่นได้ตามกรอบงบประมาณที่ได้รับต่อคนเพื่อช่วยแบ่งเบาค่าครองชีพ ค่าใช้จ่ายที่จำเป็น เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร เป็นต้น ให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัยได้อย่างทั่วถึงทุกคน เป็นการเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกดีต่อองค์กรที่คอยช่วยเหลือ เกิดความผูกพันต่อองค์กรและทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นต้น

2. จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหารควรที่จะ

ทำให้บุคลากรเกิดความความรู้สึกมีอิสระในการทำงานรับรู้ลักษณะงานสร้างความไว้วางใจให้กับบุคลากรให้บุคลากรรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร รวมถึงปฏิริยาของผู้บริหารที่แสดงต่อบุคลากรสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร จนทำให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรเต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กรไปตลอดชีวิตการทำงาน

3. จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง พบว่า บุคลากรฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ซึ่งนับว่า เป็นผลดีต่อองค์กร ซึ่งผู้บริหารควรหาวิธีธำรงรักษาบุคลากรในองค์กรให้มีความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำงานวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามเพียงด้านเดียว ยังเป็นข้อจำกัดสำหรับการวิเคราะห์ผลที่ได้รับ ในโอกาสต่อไปควรใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลในลักษณะการสัมภาษณ์ควบคู่กับแบบสอบถาม ซึ่งจะช่วยให้การแปลความหมาย และการวิเคราะห์ข้อมูลมีลักษณะที่ถูกต้องและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2. อาจศึกษาถึงตัวแปรอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้แก่ ทักษะ ทศนคติ บรรยาการองค์กร พฤติกรรมการทำงาน ภาวะผู้นำขององค์กร ความเชื่ออำนาจในตนเอง การบริหารความขัดแย้ง เป็นต้น

3. ควรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มประชากรที่มีตำแหน่งการทำงานที่แตกต่างจากกลุ่มประชากรที่ทำการศึกษา เช่น บุคลากรฝ่ายสนับสนุน เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบว่าสอดคล้องหรือแตกต่างกันอย่างไร

เอกสารอ้างอิง

กองการเจ้าหน้าที่. (2561). ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.สืบค้นเมื่อวันที่7 กันยายน 2561, จาก <http://personnel.kpru.ac.th>.

—————. (2561). ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.สืบค้นเมื่อวันที่ 7 กันยายน 2561, จาก <http://personnel.nsr.ac.th>.

—————. (2561). ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. สืบค้นเมื่อวันที่ 7 กันยายน 2561, จาก <http://personnel.psu.ac.th>.

—————. (2561). ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.สืบค้นเมื่อวันที่ 7 กันยายน 2561, จาก <http://person.pcr.ac.th>.

จิระพร จันทระภาโส. (2558). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. (สารนิพนธ์ปริญญาธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่).

ฉัตรชัย ชุมวงศ์. (2554). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทฟาร์มเลี้ยงไก่ปุ๋-ย่าพันธุ์แห่งหนึ่ง. (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ. : จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ทัศนีย์ ชาติไทย. (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต*. (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ.: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- นัชชา เยี่ยมภพ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในบริษัทซัพคอนแทรกคในสายงานโทรคมนาคม. *วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*, 3(1), 33-41.
- ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรม*. (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ. : มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ผจญ เณลิมาส. (2556). *คุณภาพชีวิตการทำงาน*. สืบค้นเมื่อวันที่ 7 กันยายน 2561, จาก http://www.msociety.go.th/document/article/article_3489.doc.
- วรรณิภา นิลวรรณ. (2554). *ความผูกพันต่อองค์การข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเนชั่นบรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่นจำกัดมหาชน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเนชั่น).
- ศรัณย์ พิมพ์ทอง. (2557). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในประเทศไทย*. *วารสารบริหารธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*, 37(142), 16-32.
- เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง. (2553). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์*. นนทบุรี: ศูนย์วิจัยและพัฒนา วิทยาลัยราชพฤกษ์.
- สมจิตร จันทรเพ็ญ. (2557). *ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)*. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1990). The Measure and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 63(10), 1-18.
- Walton, R. E. (1975). *Criteria for Quality of Working Life*. New York: Free Press.