

**คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม**
QUALITY OF WORK LIFE AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT
OF STAFF AT NAKHON PATHOM RAJABHAT UNIVERSITY

พิมลพรรณ แซ่เหลี้ยว / PIMONPAN SALIEW¹
จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย / JITTIRAT SAENGLOETUTHAI²
นภาเดช บุญเชิดชู / NAPADECH BOONCHERDCHOO³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม และ 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จำนวน 242 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจายตามหน่วยงาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก และรายด้านอยู่ในระดับดีมาก จำนวน 5 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงาน

2. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านความเต็มใจ และพยายามทุ่มเทที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ความต้องการและยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร

¹นักศึกษาลัทธิสุตรครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

³อาจารย์ ดร. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านสิทธิของพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น โอกาสในการพัฒนาตนเอง และสังคมสัมพันธ์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 49 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

ABSTRACT

The purposes of this research were to study: 1) the level of working life quality of staff at Nakhon Pathom Rajabhat University; 2) the level of organizational commitment of staff at Nakhon Pathom Rajabhat University; and 3) working life quality affecting organizational commitment of staff at Nakhon Pathom Rajabhat University. The sample group, derived by proportional stratified random sampling distributed by departments, consisted of 242 Nakhon Pathom Rajabhat University staff. The research instrument used for collecting data was a questionnaire constructed by the researcher. The statistics employed for data analysis comprised percentage, mean, standard deviation and stepwise multiple regression analysis.

Research findings were as follows:

1. Overall, the level of quality of work life of the staff was at a high level. When each aspect was investigated, the level of quality of work life was found at the high level in 5 aspects, They were ranked from the highest to the lowest as follows: social integration, benefits and welfare service, opportunity for personal development, work life balance and job promotion and security. The adequate and fair compensation and the working condition were at the moderate level.

2. Overall and in specific aspects, the staff demonstrated the organizational commitment at a high level. They were ranked from the highest to the lowest as follows: the willingness and commitment to work for organizational achievement, strong loyalty, adherence to the goals and values of the organization, as well as strong desire to maintain their membership to the organization.

3. Quality of working life in the aspects of benefits and welfare service, work life balance, and opportunity for personal development and social integration together predicted

the organizational commitment of the staff at the percentage of 49 with statistical significance at .01.

Keywords: quality of work life, organizational commitment, Nakhon Pathom Rajabhat University staff

บทนำ

บุคลากรในองค์การจัดเป็นปัจจัยขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญขององค์การและมีบทบาทต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์การ การดำเนินภารกิจใด ๆ ขององค์การจะประสบความสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ขึ้นอยู่กับการทำงานของบุคลากรเป็นสำคัญ ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องเข้าถึงความต้องการของบุคลากรในองค์การ และผสมผสานความต้องการนั้นให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ในขณะที่เดียวกันต้องทำให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานมีความสุขที่เป็นสมาชิกขององค์การ มีความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์การ มีความสุขทั้งกายและใจที่ได้ทำงานอยู่ในองค์การ มีความพึงพอใจในการทำงานเกิดความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ (ระวีวรรณ วัชรวิวรรณ, 2554: 1) ซึ่งบุคลากรของทุกองค์การจะมีประสิทธิภาพได้นั้นองค์การต้องพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจ คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการรับรู้ถึงสภาพความเป็นอยู่หรือความสุขของชีวิตโดยรวมซึ่งเกี่ยวข้องกับการทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นด้านค่าตอบแทนสภาพการทำงานที่ปลอดภัย โอกาสความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน บุคลากรสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น สิทธิส่วนบุคคลและความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว คุณภาพชีวิตที่ดีต้องมีลักษณะที่เท่าเทียมกัน อันจะส่งผลต่อตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การให้ทำงานได้อย่างมีความสุข วอลตัน (Walton, 1973 อ้างถึงใน นวรัตน์ ณ วันจันทร์, 2548: 9) สอดคล้องกับเนตรพัฒนา ยาวีราช (2548: 107) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานทำให้เกิดผลดีต่อองค์การหลายประการ เช่น การลดอัตราการลาออกของพนักงาน ลดการขาดงานของพนักงาน ลดการประท้วงต่อด้าน และทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจได้โดยการให้คุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ทำให้พนักงานมีขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงาน สามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตได้ โดยมีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้คนเรามีความสุขกับการทำงาน เกิดความพึงพอใจในการทำงาน การคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ที่มีศักดิ์ศรี ความรู้สึกนึกคิด ความพึงพอใจ ความเป็นส่วนตัว มีความต้องการทางสังคม ต้องการการยอมรับและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานที่จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

บุคลากรในองค์การจะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ต้องมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงมีผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งต่อองค์การ นอกจากคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว ความผูกพันต่อองค์การ ถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อองค์การ กล่าวคือ หากองค์การที่สามารถทำให้บุคลากรเกิดความรัก ความผูกพันหรือรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ย่อมทำให้บุคลากรปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป โดยจะทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารจึงควรให้ความสนใจต่อความผูกพันต่อองค์การ เพื่อเสริมสร้างให้สมาชิกมีความผูกพันในองค์การมากยิ่งขึ้น วรวรรณ ตอวิวัฒน์ (2555: 1) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นแนวคิดหนึ่งที่ได้รับการศึกษามากขึ้น เนื่องจากการทำงานของทุกองค์การก็ต้องการให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การ และเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ ธนนันท์ ทะสุใจ (2549: 9) ได้ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์การ คือ ความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ มีความรัก ความภาคภูมิใจ ความเอาใจใส่ต่อองค์การ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่ง มีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เต็มใจและเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อเป้าหมายและต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การนั้นตลอดไป บาชานัน (Buchanan, 1974: 533-546 อ้างถึงใน จิราภรณ์ น้อยนคร, 2551: 33) ได้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญยิ่งสำหรับองค์การ ไม่ว่าจะ เป็นองค์การแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจิตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์การ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากมีความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์การเสมือนเป็นเจ้าขององค์การ อาคม ไตรพยัคฆ์ (2547: 2) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การมีผลต่อความสำเร็จของงาน เป็นตัวชี้วัดที่ดีที่สุดของการมีประสิทธิผลขององค์การอย่างแท้จริง สามารถเห็นได้อย่างชัดเจนจากผลการปฏิบัติงานการขาดงาน การเข้า-ออกงาน การขอย้ายไปสังกัดและปฏิบัติในหน่วยงานอื่น ซึ่งหากคนในองค์การมีความผูกพันที่ดีต่อองค์การแล้ว ก็จะมี ความมุ่งมั่น ตั้งใจที่จะทุ่มเททำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้้องค์การประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับเศรษฐศาสตร์ ไชยแสง (2553: 2) กล่าวว่า บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การจะไม่ลาออกจากองค์การและมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความพยายามตั้งใจที่จะพัฒนากระบวนการดำเนินงานเพื่อให้้องค์การประสบผลสำเร็จ แต่ในทางกลับกันถ้าบุคลากรไม่มีความผูกพันต่อองค์การก็จะทำงานเพียงเพื่อแลกกับค่าตอบแทนเท่านั้น โดยไม่มีความตั้งใจหรือไม่ใช้ความพยายาม ในการทำงาน เพิกเฉยต่องานที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ ซึ่งทำให้ประสิทธิภาพของ้องค์การลดลง ดังนั้นการสร้าง ความผูกพันจึงมีความจำเป็นเพื่อจูงใจให้บุคลากรใน้องค์การเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมในการทำงานมากยิ่งขึ้น

บุคลากรของ้องค์การทุกที่จะเกิดความรู้สึกผูกพันต่อ้องค์การโดยจะมีการแสดงออกซึ่งสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับ้องค์การ ยิ่งบุคคลมีความผูกพันต่อ้องค์การสูงขึ้นมากเท่าไร แนวโน้ม

ที่จะลาออกหรือทิ้งองค์การไปก็ลดน้อยลงไปเท่านั้น โดยมีแนวความคิดว่าความผูกพันต่อองค์การนั้นประกอบด้วย 3 มิติ มิติแรก คือ ความผูกพันด้านจิตใจ มีมุมมองว่าคนอยู่ทำงานกับองค์การโดยไม่ลาออกไปเพราะความต้องการของเขาเอง (want) ส่วนมิติที่สอง คือ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การนั้น มีมุมมองว่าคนต้องอยู่กับองค์การเพราะเขามีความจำเป็นต้องอยู่กับองค์การต่อไป (need to) ส่วนมิติที่สามมีมุมมองว่า ความผูกพันหรือรักษาสมาชิกภาพกับองค์การไว้เพราะเขารู้สึกว่าเขาต้องอยู่ (ought to) กับองค์การต่อไป สอดคล้องกับปราโมทย์ บุญเลิศ (2545: 24-25) ที่กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การนั้นสมาชิกแต่ละคนในองค์การมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ มีความห่วงใยในความสำเร็จขององค์การ แสดงออกโดยพฤติกรรมโดยการยอมรับเป้าหมายขององค์การ เต็มใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และมีความผูกพันต่อองค์การ โดยจะเป็นการแสดงตนอย่างภาคภูมิใจในองค์การ มีความผูกพันและเต็มใจที่จะทำงานในองค์การ มีความภักดีต่อองค์การ สอดคล้องกับสตีเยร์ (Steer, 1977: 48 อ้างถึงใน จ่านง เหล่าคงธรรม, 2554: 1) ที่ได้กล่าวถึงความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็นความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิกในองค์การและเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์การมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ ผลวิจัยของวิมลนนท์ จิระถาวรพัฒน์ (2552: 77-80) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการสนับสนุนทางสังคมของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านรายได้และค่าตอบแทน ด้านความปลอดภัยและสุขอนามัย ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน ด้านการบริหารของหัวหน้า ด้านเวลาการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสนับสนุนทางสังคมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ระดับนัยสำคัญ .05 และสอดคล้องกับผลวิจัยของเศรษฐศาสตร์ ไชยแสง (2553: 53-60) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระยะเวลาการทำงานในองค์การ ระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ด้านระดับการศึกษาสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากที่กล่าวมาเห็นได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะพัฒนาในแต่ละองค์การให้มีความก้าวหน้า หากองค์การสามารถหาคนดีมีความรู้ มีความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน และสามารถดึงดูดผู้มีความรู้ มีความสามารถให้อยู่ปฏิบัติงานกับองค์การหรือหน่วยงานให้นานที่สุดเท่าที่จะนานได้จะทำให้การบริหารงานในองค์การนั้นเจริญก้าวหน้าและสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จึงทำให้นักวิจัยศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม เพื่อจะนำผลการวิจัยที่ได้ในครั้งนี้นำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุง หรือนำเสนอเป็นนโยบายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ช่วยเป็นแรงในการขับเคลื่อนพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
3. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ซึ่งมีองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมที่ทำงาน 3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4) โอกาสในการพัฒนาตนเอง 5) สังคมสัมพันธ์ 6) สิทธิของพนักงาน และ 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความเต็มใจ และพยายามทุ่มเทที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร 2) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ความต้องการและยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร และ 3) ความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร

สมมติฐานของการวิจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านสิทธิของพนักงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเต็มใจ และพยายามทุ่มเทที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ความต้องการและยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

คำจำกัดความเชิงปฏิบัติการ

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นลักษณะการทำงานที่มีคุณค่าและมีคุณภาพที่ดี มีความพึงพอใจในการทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องาน ยึดมั่นผูกพันกับงานที่ทำ สภาพแวดล้อมการทำงานมีความเหมาะสม ปลอดภัย มีอิสระในด้านความคิดได้รับการตอบสนองทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและเศรษฐกิจอย่างเพียงพอยุติธรรม เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานและสังคม ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขอันนำไปสู่คุณค่าแห่งชีวิตของตนเองและครอบครัว

2. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความรัก ความภาคภูมิใจ ความเอาใจใส่ต่อองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่ง มีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เต็มใจและเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อเป้าหมายและต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป

3. บุคลากร หมายถึง บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนการเรียนการสอน ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างประจำของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

วิธีดำเนินการ

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้บุคลากรของ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis)

ประชากร ได้แก่ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จำนวน 642 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ได้มาโดยวิธีกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรทั้งหมด จำนวน 642 คน โดยเทียบกับตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน สุวิมล ติรกันนท์, 2551: 179) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 242 คน ดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่าง

หน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
คณะครุศาสตร์	57	20
คณะวิทยาการจัดการ	71	22
คณะวิทยาศาสตร์ฯ	164	52
คณะมนุษยศาสตร์ฯ	143	42
คณะพยาบาลศาสตร์	31	9
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม	40	15
สำนักงานอธิการบดี	67	40
สถาบันวิจัยและพัฒนา	9	5
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	21	13
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	16	10
สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	3	2
หน่วยตรวจสอบภายใน	2	1
สถาบันภาษา	5	3
สำนักคอมพิวเตอร์	13	8
รวม	642	242

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีลักษณะเป็นแบบสอบถาม มีขั้นตอนการสร้างและพัฒนา ดังนี้ ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันขององค์กรแล้วกำหนดรูปแบบและโครงสร้างของแบบสอบถามกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ให้ครอบคลุมนิยามตัวแปร แล้วนำมาจัดทำเป็นข้อกระทงคำถามสำหรับการวิจัยโดยผ่านการแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา (content validity) ของข้อกระทงคำถาม แล้วหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (index of item objective congruence: IOC) โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.67 และ 1.00 ได้ข้อคำถามตัวแปรต้น 41 ข้อ และ ตัวแปรตาม 16 ข้อ ปรับปรุงแก้ไขข้อกระทงคำถามแล้วจัดทำแบบทดสอบตามข้อเสนอนแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และ

อาจารย์ที่ปรึกษานำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (tryout) กับบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำแบบสอบถามที่รับกลับคืนมาคำนวณหาความเที่ยง (reliability) โดยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเที่ยงของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเท่ากับ 0.94 และค่าความเที่ยงของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเท่ากับ 0.94 ปรับปรุงข้อกระทงคำถามในด้านการใช้ภาษาให้มีความเหมาะสมและถูกต้องโดยผ่านการแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมี 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (checklist) ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ สบายงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หน่วยงาน และรายได้ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ โดยวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร 7 ด้าน การกำหนดค่าคะแนนของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ โดยวัดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร 3 ด้าน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 242 ฉบับ ไปยังบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ตามวัน เวลาที่นัดหมาย ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 242 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ดำเนินการคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วน แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ด้วยค่าสถิติตั้งนี้การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การหาร้อยละ (percentage) และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยายการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร หาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ ตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2553: 121)

- ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 แสดงว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร/ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับน้อยที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 แสดงว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร/ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 แสดงว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร/ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 แสดงว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร/ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 แสดงว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร/ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด

การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต่อน (stepwise multiple regression)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.62$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม อยู่ในระดับมากและปานกลาง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย อันดับแรก คือ ด้านสังคมสัมพันธ์ ($\bar{x} = 3.76$, S.D. = 0.69) รองลงมา คือ ด้านสิทธิของพนักงาน ($\bar{x} = 3.76$, S.D. = 0.75) ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง ($\bar{x} = 3.74$, S.D. = 0.71) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ($\bar{x} = 3.70$, S.D. = 0.67) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{x} = 3.64$, S.D. = 0.67) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{x} = 3.42$, S.D. = 0.79) และสภาพแวดล้อมที่ทำงาน ($\bar{x} = 3.35$, S.D. = 0.70) ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

(n = 242)

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.	การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.42	0.79	ปานกลาง	6
2.	สภาพแวดล้อมที่ทำงาน	3.35	0.70	ปานกลาง	7
3.	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.64	0.67	มาก	5
4.	โอกาสในการพัฒนาตนเอง	3.74	0.71	มาก	3
5.	สังคมสัมพันธ์	3.76	0.69	มาก	1
6.	สิทธิของพนักงาน	3.76	0.75	มาก	2
7.	ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	3.70	0.67	มาก	4
	รวม	3.62	0.57	มาก	

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.09$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยอันดับแรก คือ ด้านความเต็มใจ และพยายามทุ่มเทที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = 0.60) รองลงมา คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ความต้องการและยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร ($\bar{x} = 4.06$, S.D. = 0.72) และด้านความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{x} = 4.01$, S.D. = 0.69) ตามลำดับ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

(n = 242)

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.	ความเต็มใจ และพยายามทุ่มเทที่จะทำงาน เพื่อความสำเร็จขององค์การ	4.21	0.60	มาก	1
2.	ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ความต้องการ และยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์การ	4.06	0.72	มาก	2
3.	ความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิก ขององค์การ	4.01	0.69	มาก	3
	รวม	4.09	0.61	มาก	

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิของพนักงาน (X_6) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (X_7) ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง (X_4) และด้านสังคมสัมพันธ์ (X_5) เป็นตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการและสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.49 ซึ่งแสดงว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง และด้านสังคมสัมพันธ์ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม และสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ได้ร้อยละ 49 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปของคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_{tot} = 1.40 + 0.14 (X_6) + 0.27 (X_7) + 0.16 (X_4) + 0.15 (X_5)$$

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_{tot} = 0.17 (Z_6) + 0.30 (Z_7) + 0.18 (Z_4) + 0.17 (Z_5)$$

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
Regression	4	44.40	11.10	56.29**	0.00
Residual	237	46.73	0.20		
Total	241	91.13			

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการตามลำดับ	B	SE.b	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	1.40	0.19		7.59**	0.00
ด้านสิทธิของพนักงาน (X_6)	0.14	0.07	0.17	2.14**	0.03
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (X_7)	0.27	0.06	0.30	4.77**	0.00
ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง (X_4)	0.16	0.06	0.18	2.85**	0.05
ด้านสังคมสัมพันธ์ (X_5)	0.15	0.07	0.17	2.15**	0.03

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

R = 0.70 R² = 0.49 SE.E. = 0.44

อภิปรายผล

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม อยู่ในระดับมากและปานกลาง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับแรกคือ ด้านสังคมสัมพันธ์ รองลงมา คือ ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และสภาพแวดล้อมที่ทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงาน บุคลากรให้ความสำคัญด้านสังคมสัมพันธ์ การมีเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดี

ต่อกัน มีส่วนร่วม และได้การยอมรับในการปฏิบัติงาน ให้คำแนะนำและช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา มีความต้องการสิทธิในการแสดงความสามารถทั้งด้านความคิดและความรู้สึกที่จะเป็นส่วนหนึ่ง เพื่อพัฒนาองค์กร และได้รับโอกาสด้านต่าง ๆ จากผู้บังคับในการพัฒนาตนเอง และองค์กรให้มี คุณภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของมนสิชา อนุกุล (2553: 54-56) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัย ราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานมีความภูมิใจในอาชีพและองค์กรมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพ ชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ด้านสังคมสัมพันธ์ มีระดับปฏิบัติสูงสุด รองลงมา คือ ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง ด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทน ที่เพียงพอและยุติธรรม และสภาพแวดล้อมที่ทำงาน ตามลำดับ ทั้งนี้ เนื่องจากองค์กรมีบุคลากร ที่ตระหนักในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการกำหนดแนวทางสร้างความเข้าใจในการทำงานอย่าง ชัดเจนและเป็นไปในทางที่เหมาะสม สนับสนุนให้ปฏิบัติร่วมงานอยู่เสมอ เพื่อนร่วมงานจะคอยให้ คำแนะนำและช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และยอมรับ ในการปฏิบัติงาน โดยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ด้านสังคมสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ท่าน และเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งงานเป็นฝ่ายต่าง ๆ และท่านและเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวิมลนันท์ จิระถาวรพัฒน์ (2552: 77-80) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการสนับสนุนทางสังคมของบุคลากร มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านรายได้และ ค่าตอบแทน ด้านความปลอดภัยและสุขอนามัย ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านการพัฒนา ตนเอง ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน ด้านการบริหารของหัวหน้า ด้านเวลาการทำงานกับชีวิต ส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสนับสนุนทางสังคมของ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่ระดับนัยสำคัญ .05 และสอดคล้องกับผลงานวิจัย ของกาญจนา บุญเพลิง (2552: 182) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาล ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม อยู่ในระดับมาก คือ เพื่อนร่วมงานทำงานมี ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เมื่อมีปัญหาในการทำงานได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน และเพื่อน ร่วมงานทำงานเป็นทีม ซึ่งตรงกับทฤษฎีลำดับขั้นตอนของความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's need hierarchy) คือ ความต้องการทางสังคม เป็นความต้องการที่จะเป็นการเข้าร่วมและได้รับ การยอมรับความเป็นมิตรภาพ และความรักจากเพื่อนร่วมงาน ความต้องการในขั้นนี้ของบุคคลหรือ

เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสำคัญของตน องค์การยอมรับสนองความต้องการของบุคลากร โดยลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม ด้านสังคมขององค์การที่ทำงาน ประสบผลสำเร็จ หรือมีค่าใช้จ่ายกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก หรือจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่มีความหมายรวมถึงความต้องการ และความปรารถนาในชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานที่ดีขึ้น

2. ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์การ อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับแรก คือ ด้านความเต็มใจ และพยายามทุ่มเทที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์การ รองลงมา คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ความต้องการและยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์การ และด้านความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การตามลำดับ ทั้งนี้ เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การ จะทำให้บุคลากรในองค์การมีความเต็มใจทุ่มเทยอมเสียสละเวลา กำลังกาย กำลังความคิดให้แก่การทำงานอย่างเต็มที่โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จ ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์การในภาพรวม องค์การจึงควรให้ความสำคัญต่อสมาชิกเมื่อสมาชิกรู้สึกว่ามีความสำคัญต่อองค์การก็จะเกิดความผูกพันต่อองค์การ ถ้าสิ่งที่สมาชิกได้รับจากองค์การเป็นไปตามความคาดหวัง ก็ทำให้สมาชิกผู้นั้นมีความผูกพันสูงกว่าสมาชิกที่ไม่ได้รับการตอบสนองความคาดหวัง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของกาญจนา บุญเพลิง (2552: 184) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาล ด้านภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย อันดับแรก คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์การ รองลงมา คือ ด้านความต้องการคงความเป็นสมาชิกกับองค์การ และด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของจิราภรณ์ น้อยนคร (2551: 87) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุตารัตน์ จอมคำสิงห์ (2552: 66-69) ได้ศึกษาปัจจัยผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พบว่าปัจจัยความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลขององค์การมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานราชการที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ จึงควรให้ความสำคัญกับปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ เพื่อที่จะนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนา การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะความผูกพัน

เข้ามามีส่วนร่วม แรงจูงใจ และการให้ความหมายของเป้าหมายใหม่ เป็นเรื่องของการประสานงานระหว่างบุคคลกับองค์กร องค์กรจึงจะอยู่รอดด้วยการทำงานในระดับสูงขึ้น และมีคุณภาพดีขึ้น

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม เรียงลำดับตามอิทธิพลจากมากไปน้อย คือ ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง และด้านสังคมสัมพันธ์ คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ได้ร้อยละ 49 จากการวิจัยพบว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมมีความต้องการด้านสิทธิของพนักงาน การได้รับความยุติธรรม ในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม มีความเคารพสิทธิส่วนบุคคล บรรยากาศภายในองค์กร มีความเสมอภาค และยุติธรรม ได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุลกัน บุคลากรไม่ได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป โดยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมไม่คร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน มีช่วงเวลาคลายเครียดจากงานที่รับผิดชอบ ได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ มีโอกาสพัฒนาความรู้จากหลาย ๆ ด้าน เช่น การพัฒนาจากงานที่ปฏิบัติอยู่โดยใช้ทักษะและความสามารถที่ได้จากสิ่งที่ทำมาประยุกต์ใช้หรือพัฒนาให้ดีขึ้น และมีการส่งเสริมให้พัฒนารู้อด้านต่าง ๆ โดยส่งบุคลากรไปอบรม และศึกษาดูงานในหน่วยงานอื่น เพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาตนเอง งานที่รับผิดชอบ และหน่วยงานให้มีความประสิทธิภาพ บุคลากรส่วนใหญ่อยากเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ส่วนบรรยากาศในที่ทำงานก็มีความอบอุ่น เอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า บุคลากรได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร และอยากเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรตลอดไป ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของกาญจนา บุญเพลิง (2552: 186) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร โดยคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของวชิราภรณ์ สุวรรณกุล (2554: 76) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมน้ำตาลแม่วัง จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมีบทบาทต่อความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง การได้รับเงินโบนัสหรือเงินที่นอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือนทำให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพร รอดถาวร (2553: 51-52) ได้ศึกษาแบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ค่านิยมคัลระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร และศึกษาค่าน้ำหนักความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผล

ต่อความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของปวีณา กรุงพลี (2552: 93) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้สึกยินดีที่จะเลือกทำงานกับสำนักงานปลัดมากกว่าทำงานที่หน่วยงานอื่น อาจเป็นเพราะทำงานที่นี้แล้วมีความน่าภาคภูมิใจและมั่นใจว่าได้ทำงานเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งมีความมั่นคงกว่าบริษัทเอกชน

3.1 ด้านสิทธิของพนักงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม มากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชา และได้รับอิสระในการทำงานอย่างเต็มความสามารถตามขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบที่ตนเองได้รับหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ ตรงกับทฤษฎีความต้องการ 3 ประการ ที่พัฒนาขึ้นโดยแมคเคลแลนด์ (McClelland, 1962: 99-112) ซึ่งได้อธิบายว่า ความต้องการอำนาจ คือ ความต้องการอำนาจที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคล หรือจูงใจให้บุคคลอื่นมีพฤติกรรมตามที่ตนต้องการ ความต้องการอำนาจส่วนบุคคล ที่มีความต้องการอำนาจส่วนบุคคลสูงจะมีความต้องการครอบงำบุคคลอื่นเพื่อแสดงถึงความสามารถของเขา สอดคล้องกับผลงานวิจัยของกาญจนา บุญเพลิง (2552: 183) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ทำงานโดยใช้ความรู้ต่าง ๆ อย่างเต็มที่ รองลงมาเป็นอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ และสามารถตัดสินใจในเรื่องงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาได้ด้วยตนเอง เพราะบุคลากรส่วนใหญ่ต่างมีความรู้สึกที่ตนเองมีสิทธิในการตัดสินใจที่ผลต่องาน ได้รับการตอบสนองของความพึงพอใจ และได้รับยกย่อง เป็นที่ยอมรับในความสามารถหรือการเป็นผู้มีความสำคัญในทัศนคติของผู้อื่น ได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้างว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร เกิดความผูกพันต่อองค์กรก็สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรได้รับผลผลิตที่เพิ่มขึ้น

3.2 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรทุกคนต้องการเวลาให้กับครอบครัว และช่วงเวลาในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมในการใช้ชีวิตส่วนตัวและชีวิตครอบครัว ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับผลงานวิจัยของกาญจนา บุญเพลิง (2552: 183) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ มีความพอใจกับช่วงเวลาน้อยที่ทางหน่วยงาน

กำหนดให้ รองลงมาสามารถแบ่งเวลาในการทำงานและเวลาที่ให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม และมีความพอใจกับช่วงเวลาว่างในแต่ละวัน

3.3 ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรในองค์กรให้ความสำคัญกับการเพิ่มพูนองค์ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มีโอกาสได้เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ทำให้เกิดความมั่นใจ และภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของกษมา ทองขลิบ (2550: 99) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนราชินีบน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของศศิธร อารีรักษ์ (2549: 65) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา และงานที่ทำอยู่เปิดโอกาสให้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานจนเกิดผลงานที่ดีก็จะได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้ได้รับความดีความชอบ ได้รับความก้าวหน้าในอาชีพการงานสูง ก็จะมีส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูงตามไปด้วย

3.4 ด้านสังคมสัมพันธ์ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานทุกหน่วยงานจำเป็นต้องมีการทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เพื่อคอยให้คำแนะนำและช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของกาญจนา บุญเพลิง (2552: 182-183) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานทำงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน รองลงมาเมื่อมีปัญหาในการทำงานได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน และเพื่อนร่วมงานทำงานเป็นทีม และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำงาน ตามลำดับ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของปาริชาติ ขำเรือง (2554: 232-233) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ด้านบรรยากาศขององค์กร เช่น ระบบการติดต่อสื่อสาร ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ความสามัคคีกลมเกลียว และสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1.1 ให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อผู้บริหารที่จะส่งเสริมสนับสนุน และดำเนินการที่เป็นอยู่ได้ให้บุคลากรในองค์กรให้ได้รับค่าตอบแทนล่วงเวลาที่ยุติธรรม ในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ และในวันหยุดตามที่ราชการกำหนด เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานมากขึ้น

1.2 ควรให้การดูแล สนับสนุนและส่งเสริมในด้านสถานที่อำนวยความสะดวก ให้มีความเพียงพอต่อจำนวนบุคลากร มีระบบดูแลความสะอาด และความปลอดภัยให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ควรจัดอบรมเกี่ยวกับระบบการทำงาน และการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ หรือเปิดโอกาสให้หน่วยงานภายนอกเข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานในหน่วยงาน และนำผลการปฏิบัติงานมาปรับปรุงและวางแผนในการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพต่อไป

1.4 ควรส่งเสริมให้มีการปลูกจิตสำนึกให้กับบุคลากร ถึงค่านิยมขององค์กร และเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เพื่อเป็นแรงผลักดันในการพัฒนาองค์กรต่อไป

1.5 ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานในการป้องกันอุบัติเหตุ และอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการทำงาน

1.6 ควรมีการอบรมให้ความรู้ด้านความก้าวหน้าในงานการปรับเลื่อนตำแหน่ง การกำหนดอัตราค่าตอบแทนที่ได้ และสิทธิประโยชน์ด้านต่าง ๆ ให้กับบุคลากรได้ทราบ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ด้านสังคมสัมพันธ์ของหน่วยงานต่อไป

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงาน และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

สรุป

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม เรียงตามอิทธิพลจากมากไปน้อยดังนี้ 1) ด้านสิทธิของพนักงาน 2) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น 3) ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง และ 4) ด้านสังคมสัมพันธ์

เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 งานวิจัยนี้พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง และด้านสังคมสัมพันธ์ สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ได้ร้อยละ 49 สำหรับการวิจัยครั้งนี้ พบว่ามี 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ทำงาน และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

เอกสารอ้างอิง

- เกษมา ทองขลิบ. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนราชินีบน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กาญจนา บุญเพลิง. (2552). **คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- จิราภรณ์ น้อยนคร. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.** วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- จำนง เหล่าคงธรรม. (2554). **การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ธนนันท์ ทะสุใจ. (2549). **ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5.** ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นวรรตน์ ณ วันจันทร์. (2548). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดลำพูน.** ค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2548). **การจัดการสมัยใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 4).** กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 8).** กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

- ปวีณา กรุงพลี. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานศึกษาปณ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ปราโมทย์ บุญเลิศ. (2545). **การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา.** วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปาริชาติ ขำเรือง. (2554). **ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.** วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.
- พงศธร รอดถาวร. (2553). **แบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- มนสิชา อนุกุล. (2553). **รายงานการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.** ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ระวีวรรณ วัชรวิวรรณ. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมสรรพากรใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้.** วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- วชิราภรณ์ สุวรรณกุล. (2554). **คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมน้ำแม่วัง จำกัด.** วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- วรวรรณ ตอวิวัฒน์. (2555). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาข้าราชการกรมศุลกากรที่สังกัดส่วนกลาง (คลองเตย).** สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก.
- วิมลนันท์ จิระถาวรพัฒน์. (2552). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับการสนับสนุนทางสังคมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศศิธร อารีรักษ์. (2549). **ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง. (2553). รายงานการวิจัยเรื่อง **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์**. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยราชพฤกษ์.
- สุดารัตน์ จอมคำสิงห์. (2552). **ปัจจัยผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุวิมล ตีรกาพันธ์. (2551). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาคม ไตรพยัคฆ์. (2547). **ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจกองตำรวจสื่อสารสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Cronbach, L. J. (1978). *Essential of psychological testing* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- McClelland, D. C. (1962, July–August). Business drive and national achievement. *Harvard Business Review*, 99 – 112.