

# คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ Quality of Working Life and Organizational Commitment of Thaksin University Employees

เปมิกา สังข์ขรณ์<sup>1\*</sup>, วัลลยา ธรรมอภิบาล อินทนิล<sup>2</sup> และ นิรันดร์ จุลทรัพย์<sup>3</sup>  
Pamika Sangkhorn<sup>1\*</sup>, Wanlaya Thamaphiban Inthanin<sup>2</sup> and Niran Chullasup<sup>3</sup>

## บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ 2) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ 3) เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ จำแนกตาม วิทยาเขตที่ปฏิบัติงาน ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภทวิชาการ และประสบการณ์ การปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยทักษิณ 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ และ 5) ศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางในพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ ตำแหน่งประเภทวิชาการสายคณาจารย์ และสายสนับสนุน ที่ปฏิบัติงานทั้งในวิทยาเขตสงขลา และวิทยาเขตพัทลุง จำนวน 260 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบอย่างง่าย เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา เท่ากับ 0.67 – 1.00 มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบทีแบบอิสระต่อกัน สถิติทดสอบเอฟ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 2) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 3) ผลเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ พบว่า วิทยาเขตที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ประเภทพนักงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ตำแหน่งประเภทวิชาการต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และประสบการณ์การปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยทักษิณต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) ข้อเสนอแนะและแนวทางในพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ มีดังนี้ มิติด้านส่วนตัว ควรให้ความสำคัญกับสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มิติด้านการทำงาน ควรกำหนดภาระการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับคนและมีความสมดุลกันระหว่างคนกับงาน มิติด้านสังคม ควรมียุทธศาสตร์ที่เสริมสร้างความสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง และมีมิติด้านเศรษฐกิจ ควรกำหนดเงินเดือนที่สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจ และเพิ่มสวัสดิการในด้านต่าง ๆ

**คำสำคัญ :** คุณภาพชีวิตการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, ความสัมพันธ์

<sup>1</sup> มหบัณฑิต หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาเพื่อพัฒนาระบบสุขภาพ มหาวิทยาลัยทักษิณ

<sup>2</sup> อาจารย์ ดร. สาขาวิชาการประเมินผลและวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ : ประธานที่ปรึกษา

<sup>3</sup> รองศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ : กรรมการที่ปรึกษา

\* Corresponding author : e-mail : pamika1980@gmail.com

## Abstract

This research aims to study 1) the level of quality of working life and organizational commitment of Thaksin University employees, 2) to compare the quality of working life and organizational commitment that classified by campus, category of employees, academic positions and working experiences, 3) to examine the relationship between the quality of working life and organizational commitment and 4) to collect suggestion for develop the quality working life and organizational commitment. The samples were faculty of teachers and supporting staffs about 260 persons at Thaksin University by sample random sampling. The research tools were questionnaires of university employees' quality of working life and organizational commitment. The content validity was found at 0.67-1.00. The reliability of was equal to 0.98. Statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation. t-test, F-test and Pearson Product-Moment Correlation.

The research results are found that ; 1) The employees had overall quality working life at high level, had mean was 3.59. 2) The employees had overall organizational commitment at high level, had mean was 3.90. 3) The comparison between the quality of working life and organizational commitment that classified by campus, category of staffs, academic positions and working experiences, it was found staffs, the different of campus affected to quality of working life but not affected to organizational commitment, the different of category of staffs did not affected to both, the different of academic positions affected to quality of working life but not affected to organizational commitment, and the working experience affected to organizational commitment but not affected to the quality working life, they were with the significant statistic level at .05. 4) It was found that quality working life had positive relationship on organizational commitment in overall and each aspect at statistical significant of .05. 5) The collect suggestion for develop the quality working life and organizational commitment was found that, the personal factor should be emphasize work-life balance, the working factor should be plan the jobs that suitable for staffs, the social factor should be making activities that support and increase the organizational commitment always, the economics factor should be examine salary and increase benefits in other.

**Keywords :** Quality of Working Life, Organizational Commitment, Relationship

## บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555 – 2559) มุ่งเน้นความเชื่อมโยงระหว่างทุน 6 ทุน คือ ทุนธรรมชาติ ทุนกายภาพ ทุนสังคม ทุนมนุษย์ ทุนการเงิน และทุนวัฒนธรรม ซึ่งเป็นความท้าทายและโอกาสของเศรษฐกิจไทยที่ต้องปรับตัวให้เข้ากับบริบทใหม่ของโลก และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลก ใน 20 ปี ข้างหน้า จากแผนพัฒนาฉบับที่ 11 นี้ เห็นได้ชัดเจนว่า ทุนทั้ง 6 ดังกล่าวนั้น โกล้เคียงกับมิติคุณภาพชีวิตและความสุขของมนุษย์มากที่สุด ดังนั้น การสร้างเสริม

คุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน จึงเป็นเป้าหมายสำคัญของหน่วยงานทุกภาคส่วนที่จะต้องส่งเสริมให้คนทำงานเป็นแรงงานคุณภาพและมีสุขภาพที่ดี ทั้งร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณ (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. 2556 : 3)

การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่มุ่งเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital) ซึ่ง เป็นกลไกสำคัญที่สุดในการเพิ่มคุณค่าให้กับองค์กร และแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ที่สำคัญ ประการหนึ่ง คือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ให้กับ

ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างมีความสุข ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 34 กำหนดว่าการจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการ ปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2553 : 1)

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นการดำรงชีวิตในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ด้วยผลตอบแทนที่องค์กรได้หยิบยื่น สิ่งที่อำนวยความสะดวก และเป็นประโยชน์แก่พนักงานในองค์กรที่ครอบคลุมถึงสุขภาพทางกาย อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณตลอดจนการดูแลพนักงานในเรื่องของความปลอดภัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้วยสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานเหล่านั้น จะได้ทุ่มเททั้งร่างกาย และใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีทั่วทั้งองค์กรอันเกื้อหนุนให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยไปได้ด้วยดี (ฐิตารีย์ ประกอบแก้ว. 2550 : 16) การมีคุณภาพ ชีวิตการทำงานที่ดีจะส่งผลต่อองค์กรคือ เป็นการเพิ่มขวัญกำลังใจของพนักงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน และปรับปรุงศักยภาพของพนักงานให้สูงขึ้น (Huse and Cumming. 1985 : 198-200) เครื่องมือที่สามารถวัดคุณภาพชีวิตภายใต้กรอบแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work life Framework) ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 4 ด้าน คือ มิติด้านส่วนตัว มิติด้านการทำงาน มิติด้านสังคม และมิติด้านเศรษฐกิจ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2553 : 3-4) ซึ่งหากผลลัพธ์ที่ได้นั้นองค์กรใดพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ อาจก่อให้เกิดปัญหาตามมาได้แก่ ความไม่พึงพอใจในงาน การถ่วงงาน การแสดงพฤติกรรมองค์กรทางลบ ตลอดจนการลาออกจากองค์กร ซึ่งก่อให้เกิดการสูญเสียต่อองค์กรในรูปแบบต่าง ๆ เช่น องค์กรต้องเสียค่าใช้จ่ายในการสรรหาใหม่ และต้องสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพนักงานใหม่ ในทางตรงข้าม หากผลลัพธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ย่อมส่งผลให้พนักงานในองค์กรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความสุข พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งถือว่าการรักษาต้นทุนภายในองค์กรอีกแบบหนึ่ง (พรสุข อัครนิเวศน์. 2542 : 19 – 20)

ดังนั้นองค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน เพราะเมื่อพนักงานขององค์กรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ก็จะสามารถกระตุ้นให้พนักงานทุ่มเทในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยการแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจ และตั้งใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายต่อไป ซึ่งสามารถแบ่งลักษณะของความผูกพันต่อองค์กรได้เป็น 3 ประการ คือ 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานในนามขององค์กร 3) ความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป (Steer. 1991 ; อ้างอิงจาก อาทิตติยา ดวงสุวรรณ. 2551 : 25) และคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กร โดยเกี่ยวข้องกับการเพิ่มขึ้นของผลงานและประสิทธิภาพของงาน การตอบสนองความต้องการ ความพึงพอใจของบุคลากร ทำให้มีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ นำไปสู่การสร้างคุณภาพผูกพันต่อองค์กร เมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจปฏิบัติงานแก่องค์กรอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรต่อไป (อาทิตติยา ดวงสุวรรณ. 2551 : 116 - 177)

มหาวิทยาลัยทักษิณ ได้เปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2551 สถานภาพของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยทักษิณ ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างของส่วนราชการ ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย พนักงานวิทยาลัย และลูกจ้างของวิทยาลัย ข้าราชการเดิมมีการแสดงเจตนาเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทพนักงานประจำ ตามมาตรา 66 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2551 การบรรจุแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยใหม่ มีการสรรหาเพื่อบรรจุแต่งตั้งตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคล เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ประสพการณ์ และความชำนาญในงานนั้นๆ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย เมื่อมีการบรรจุแต่งตั้งแล้วจะมีการจัดทำสัญญาจ้างกับพนักงานมหาวิทยาลัย โดยให้บรรจุเป็นพนักงานทดลองปฏิบัติงานครั้งแรกสองปี ครั้งต่อไปสัญญาจ้าง 2 สามปี จากนั้นจึงบรรจุเป็นพนักงานประจำ การต่อสัญญาจ้าง

และบรรจุเป็นพนักงานประจำนั้นต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตามประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

พนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ มีการปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งวิทยาเขตสงขลา และวิทยาเขตพัทลุง ประกอบด้วย วิทยาเขตสงขลา (พื้นที่บ้านอ่าวทราย ตำบลเกาะยอ ซึ่งเป็นที่ตั้งของสถาบันทักษิณคดีศึกษา และตำบลเขาปู่ อำเภอเมืองสงขลา) และวิทยาเขตพัทลุง (พื้นที่ตำบลนางตุง อำเภอควนขนุน และตำบลบ้านพร้าว อำเภอป่าพะยอม จังหวัดพัทลุง) โดยยึดถือระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยทักษิณ รวมทั้งปฏิบัติตามคำสั่ง อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของผู้บริหารของหน่วยงาน ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัยตามบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของพนักงานมหาวิทยาลัย มีการปรับเงินเดือนประจำปีอย่างเป็นธรรมตามผลงาน การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยทักษิณมีการจัดอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของมหาวิทยาลัย มีความคุ้มค่า เป็นธรรม โดยผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณภาพ คุณธรรม จรรยาวิชาชีพ มีคุณภาพที่ดี และมีความสอดคล้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (มหาวิทยาลัยทักษิณ. 2557ก : 78)

จากความสำคัญของคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าว ผู้วิจัย จึงสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ เพื่อเป็นข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ ให้เป็นทุนมนุษย์ที่มีคุณภาพของมหาวิทยาลัยทักษิณและประเทศ ในการผลิตบัณฑิตและกำลังคนคุณภาพรองรับความต้องการของประเทศ เตรียมพร้อมสำหรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน และประชาคมโลกต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ

3. เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ โดยจำแนกตาม วิทยาเขตที่ปฏิบัติงาน ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภทวิชาการ และประสบการณ์การปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยทักษิณ

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ

5. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางในพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ปีงบประมาณ 2558 จำนวน 782 คน จำแนกเป็น สายคณาจารย์ จำนวน 389 คน สายสนับสนุน จำนวน 393 คน (มหาวิทยาลัยทักษิณ. 2557ข : 2 - 3)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ ตำแหน่งประเภทวิชาการ สายคณาจารย์ และสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานทั้งในวิทยาเขตสงขลา และวิทยาเขตพัทลุง ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยเทียบตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 308) จำนวน 260 คน จากนั้นใช้วิธีการแบบแบ่งชั้น ได้กลุ่มตัวอย่าง เป็นสายคณาจารย์ 129 คน สายสนับสนุน 131 คน

#### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ จำนวน 1 ฉบับ จำนวน 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

เห็นด้วยมากที่สุด	5	คะแนน
เห็นด้วยมาก	4	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	3	คะแนน

เห็นด้วยน้อย 2 คะแนน  
ไม่เห็นด้วย 1 คะแนน

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

เห็นด้วยมากที่สุด 5 คะแนน  
เห็นด้วยมาก 4 คะแนน  
เห็นด้วยปานกลาง 3 คะแนน  
เห็นด้วยน้อย 2 คะแนน  
ไม่เห็นด้วย 1 คะแนน

ตอนที่ 4 เป็นข้อความแบบปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อให้เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ

### 3. วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ เพื่อส่งไปยังคณะ สถาบัน สำนัก และหน่วยงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือพนักงานมหาวิทยาลัยตอบแบบสอบถาม

3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม เรื่อง คุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ ส่งให้กับพนักงานของมหาวิทยาลัยทักษิณ ตามคณะ สถาบัน สำนัก และหน่วยงานต่าง ๆ และขอความอนุเคราะห์ให้ส่งแบบสอบถามคืนเมื่อตอบเสร็จเรียบร้อยแล้ว

3.3 ตรวจสอบความครบถ้วนของแบบสอบถามทั้งหมด นำไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยกำหนดเป็นระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00  
หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดีมาก  
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50  
หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดี  
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50  
หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง  
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50  
หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานน้อย  
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50  
หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุด

3.4 ตรวจสอบความครบถ้วนของแบบสอบถามทั้งหมด นำไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยกำหนด

เป็นระดับความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00  
หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด  
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50  
หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรมาก  
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50  
หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง  
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50  
หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อย  
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50  
หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

### 4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้อง และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำข้อมูลที่เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะและแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ นำมาวิเคราะห์เชิงพรรณนาบรรยายความเพื่อเป็นข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ

4.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติพื้นฐานได้แก่

4.2.1 ความถี่ (Frequency)  
4.2.2 ร้อยละ (Percentage)  
4.2.3 หาค่าเฉลี่ย (Mean)  
4.2.4 หาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

#### 4.3 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

การหาคุณภาพแบบสอบถาม เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ

4.3.1 หาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป

(ไพศาล วรคำ. 2556 : 266) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ระหว่าง 0.60 ขึ้นไป การศึกษาครั้งนี้ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 – 1.00

4.3.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) โดยกำหนดเกณฑ์ไว้ที่ 0.70 ขึ้นไป (ไพศาล วรคำ. 2556 : 288) การศึกษาครั้งนี้ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

#### 4.4 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

4.4.1 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณที่มีวิทยาเขตที่ปฏิบัติงานต่างกัน โดยใช้สถิติที่แบบอิสระต่อกัน (t - test Independent)

4.4.2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณที่มีประเภทพนักงานต่างกัน โดยใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test)

4.4.3 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณที่มีตำแหน่งประเภทวิชาการต่างกัน โดยใช้สถิติที่แบบอิสระต่อกัน (t - test Independent)

4.4.4 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ ที่มีประสบการณ์ในการการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยทักษิณต่างกัน โดยใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test)

4.5.5 หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ในการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation) ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์ระหว่าง -1.00 – 1.00 ได้แปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไว้ดังนี้ (ทรงศักดิ์ ภู่อ่อน. 2558 : 130 ; อ้างอิงจาก Pallant. 2005 : 126)

$r = .10$  ถึง  $.29$  หรือ  $r = -.10$  ถึง  $-.29$

มีความสัมพันธ์ระดับน้อย

$r = .30$  ถึง  $.49$  หรือ  $r = -.30$  ถึง  $-.49$

มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

$r = .50$  ถึง  $1.0$  หรือ  $r = -.50$  ถึง  $-1.0$

มีความสัมพันธ์ระดับมาก

4.5. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณด้วยวิธีแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ และนำมาวิเคราะห์เชิงพรรณนาบรรยายความ

### ผลการวิจัยและอภิปรายผล

#### สรุปผลการวิจัย

การวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ พบว่า ในภาพรวม คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59

2. การศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90

3. การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ พบว่า

3.1 พนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณที่มีวิทยาเขตที่ปฏิบัติงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $t = 3.63$ , Sig = 0.00) และพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณที่มีวิทยาเขตที่ปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ( $t = 1.39$ , Sig = 0.17)

3.2 พนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณที่มีประเภทพนักงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ( $F = 0.20$ , Sig = 0.81) และความผูกพันต่อองค์กร ( $F = 0.79$ , Sig = 0.45)ไม่แตกต่างกัน

3.3 พนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณที่มีตำแหน่งประเภทวิชาการต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $t = 2.27$ , Sig = 0.02) และพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณที่มีตำแหน่งประเภทวิชาการต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ( $t = 0.29$ , Sig = 0.77)

3.4 พนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณที่มีประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัยทักษิณ ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ( $F = 0.90$ ,  $Sig = 0.43$ ) และพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณที่มีประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัยทักษิณต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $F = 4.49$ ,  $Sig = 0.00$ )

4. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวก มากที่สุด ( $r = 0.72$ ) และด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงาน ในนามขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ( $r = 0.67$ )

#### อภิปรายผล

ผลจากการวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ อภิปรายผล ได้ดังนี้

1. จากการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 อาจเนื่องมาจากมหาวิทยาลัยทักษิณได้ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยมีแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 - 2561 ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ โดยคำนึงถึงคุณภาพชีวิตและสภาวะของสมาชิกในองค์กร มีระบบและกลไกการพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาโครงสร้างเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและแรงจูงใจที่เหมาะสม รวมทั้งระบบการกำกับตรวจสอบ ประเมินผลงานที่ชัดเจน โปร่งใส และมีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เน้นพัฒนาทรัพยากรบุคคลในทุก ๆ ด้าน ทั้ง การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การฝึกอบรม เงินประจำตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพ จึงทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ สาวิตรี ศรีอัยสุตสวาท (2554 : 73 - 74) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือ พบว่า

พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือ ในภาพรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้เป็นเพราะมหาวิทยาลัยราชภัฏมีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรมการปฏิบัติงาน การให้ทุนศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น พนักงานจึงมีความพึงพอใจต่อการทำงานในปัจจุบัน และสอดคล้องกับ พีระศิลป์ รัตน์หิรัญกร (2554 : 23) ซึ่งได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานรวมถึงการมีสุขภาพจิตที่ดีในการทำงานซึ่งเป็นผลมาจากการรับรู้ ประสบการณ์การปฏิบัติงานของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อองค์กรสามารถสรุปได้ 3 ประการ คือ ประการแรกผลผลิตขององค์กรเพิ่มมากขึ้น ประการที่สองคือช่วยเสริมสร้างศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ประการสุดท้าย คือเพิ่มขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานและเป็นแรงจูงใจในการทำงาน

2. จากการวิจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 อาจเนื่องมาจากมหาวิทยาลัยมีแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ.2557 - 2561 มียุทธศาสตร์ที่เสริมสร้าง ปลูกฝังค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรเพื่อหล่อหลอม และสร้างวัฒนธรรมมหาวิทยาลัยทักษิณ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี สามารถกระตุ้นให้บุคลากรทุ่มเทในการปฏิบัติงาน มีความรักและความผูกพันต่อองค์กร มีกิจกรรมที่เสริมสร้างความรักความสามัคคีของบุคลากร เช่น งานปีใหม่ จึงทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ อิศราภรณ์ รัตน์คช (2551 : 46 - 47) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจาก บุคลากรมีความภูมิใจในองค์กรมีคุณค่าทางสังคม มีการบริหารงานของมหาวิทยาลัยในปัจจุบันเป็นรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ จึงทำงานอย่างเต็มที่เต็มกำลังความรู้ความสามารถ และสอดคล้องกับ มาวเดย์, พอร์เตอร์ และเสตีเยร์ (Mowday, Porter and Steers. 1982 : 27) ซึ่งได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงออกมากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะจะเป็นความสัมพันธ์ที่แน่นอนและผลักดันให้บุคคลเต็มใจและอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดี

3. จากการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย ทักษิณ โดยจำแนกตาม วิทยาเขตที่ปฏิบัติงาน ประเภท พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภทวิชาการพนักงาน มหาวิทยาลัย และประสบการณ์การปฏิบัติงานใน มหาวิทยาลัยทักษิณ อภิปรายผลได้ดังนี้

3.1 พนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณที่มีวิทยาเขต ที่ปฏิบัติงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานและความ ผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการ ทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ ที่มีวิทยาเขตที่ ปฏิบัติงานต่างกันในภาพรวมและรายด้านพบว่า มี คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 อาจเนื่องมาจากพื้นที่การปฏิบัติงานของ วิทยาเขตสงขลา มีที่ตั้งอยู่ในอำเภอเมืองสงขลา จังหวัด สงขลา เป็นพื้นที่เศรษฐกิจ มีค่าครองชีพสูงตามสภาวะ เศรษฐกิจ ขณะเดียวกันการปฏิบัติงานวิทยาเขตพัทลุง มี พื้นที่ตั้งอยู่ในอำเภอควนขนุน และ อำเภอป่าพะยอม จังหวัดพัทลุง มีความเป็นอยู่แบบชุมชนชนบท ทำให้ค่า ครองชีพต่ำตามสภาวะเศรษฐกิจของพื้นที่การปฏิบัติงาน จึงทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่ง สอดคล้องกับการวิจัยของ อาทิตติยา ดวงสุวรรณ (2551 : 121) ได้ศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและ ความผูกพันต่อองค์กร ระหว่างข้าราชการ กับ พนักงาน มหาวิทยาลัย : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ พบว่าปัจจัยด้านสังกัดคณะที่แตกต่าง กันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณที่มีวิทยาเขตที่ ปฏิบัติงานแตกต่างกันในภาพรวมและรายด้านพบว่า มี ความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจาก การบริหารทรัพยากรบุคคลมุ่งเน้นทุนมนุษย์ในองค์กร เป็นสำคัญ มีการเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงานใน มหาวิทยาลัย เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ อย่างมี คุณธรรม และเที่ยงธรรม พนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติ งานต่างวิทยาเขตกันจึงมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตก ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ ชวัญตา พระธาตุ (2554 : 86) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรวัยการ กรณีศึกษา สำนักงานอัยการ ในพื้นที่จังหวัดสงขลา พบว่า เพศ ระดับการศึกษา

อายุการทำงาน และสังกัดที่ปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อ องค์กรไม่แตกต่างกัน

3.2 พนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณที่มีประเภท พนักงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานและความ ผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ ที่มีประเภทพนักงานแตก ต่างกันในภาพรวมและรายด้านพบว่า มีคุณภาพชีวิตการ ทำงานไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจาก มหาวิทยาลัยมี การกำหนดเงินเดือนแรกเข้าขั้นต่ำขั้นสูงที่ค่อนข้างสูง พนักงานจึงมีความพึงพอใจกับเงินเดือน และสวัสดิการที่ ได้รับแม้พนักงานมหาวิทยาลัยจะเป็นพนักงานทดลอง ปฏิบัติงานสัญญาจ้างที่ 1 ก็จะได้รับสวัสดิการด้านการ รักษาพยาบาล และด้านอื่น ๆ เท่าเทียมกับพนักงานประจำ และมีการปรับเงินเดือนประจำป้ออย่างเป็นธรรมตามผล งานที่ปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ จรวยพร รอบคอบ (2552:78) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ประเภทปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัย วลัยลักษณ์ พบว่าพนักงานประจำ และพนักงานสัญญา จ้างได้รับสิทธิต่าง ๆ ไม่เหมือนกันเช่น การประเมินต่อ สัญญาจ้าง ระบบสวัสดิการที่พนักงานสัญญาจ้างสามารถ เบิกค่ารักษาพยาบาลได้เฉพาะตัวเอง (ไม่รวมครอบครัว) ซึ่งแตกต่างกับพนักงานประจำที่สามารถเบิกสวัสดิการตั้ง กล่าวให้กับคู่สมรสและบุตรได้

เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ ที่มีประเภทพนักงานแตก ต่างกันในภาพรวมและรายด้าน พบว่ามีความผูกพันต่อ องค์กรไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจาก พนักงานมีความ รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งมหาวิทยาลัยให้ ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลในทุกๆ ด้านอย่างเสมอภาค ตั้งแต่เริ่มบรรจุเข้าปฏิบัติงาน จนเกษียณอายุราชการ ซึ่ง สอดคล้องกับการวิจัยของ วัฒนะ พรหมเพชร และจิระ วัฒน ตันสกุล (2554 : 355) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่ง วิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สัญญาจ้าง นโยบายและ การบริหารความมั่นคงในการทำงาน ความสามารถในการ ทำงาน ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบในงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือและความสัมพันธ์ในองค์กร



(ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

3.3 พนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณที่มีตำแหน่งประเภทวิชาการต่างก็มีคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณที่มีตำแหน่งประเภทวิชาการต่างกัน ในภาพรวม พบว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า มิติด้านส่วนตัว และมีมิติด้านสังคม มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และมีมิติด้านการทำงาน และมีมิติด้านเศรษฐกิจ มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเนื่องมาจาก ภาระหน้าที่หลักของสายคณาจารย์ครอบคลุมเพียง 4 ด้าน คือ การสอน การวิจัยและผลิตผลงานทางวิชาการ ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งสายสนับสนุนจะมีภาระงานหลักและงานรองหลายด้านตามตำแหน่งที่รับผิดชอบ ประกอบกับการมีการเลื่อนล้ากันด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ จึงทำให้พนักงานที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ สาวิตรี สร้อยสุดสวาท (2554 : 75 - 76) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือ พบว่า ประเภทบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน โดยรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า รายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และด้านโอกาสในการพัฒนา ศักยภาพและการใช้ความสามารถของตนเอง มีความแตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ ที่มีตำแหน่งประเภทวิชาการพนักงานมหาวิทยาลัยแตกต่างกัน ในภาพรวม และรายด้านพบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจาก ความต้องการของพนักงานมุ่งหวังเห็นความสำเร็จของงานและความก้าวหน้าขององค์กรเหมือนกัน จึงทุ่มเท มุ่งมั่นเพื่อให้งานนั้นสำเร็จ เพราะความสำเร็จของงานนั้นแสดงถึงโอกาสความก้าวหน้าของ

ตนด้วย โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ จึงทำให้ตำแหน่งประเภทวิชาการที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ วรรรณิกา นิลวรรณ (2554 : 101) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานีที่มีตำแหน่งต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน

3.4 พนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยทักษิณ ต่างก็มีคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยทักษิณแตกต่างกัน ในภาพรวมพบว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า มิติด้านส่วนตัว มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเนื่องมาจาก มหาวิทยาลัยได้เปลี่ยนเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่เวลา 08.00 - 17.00 น. ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อชีวิตด้านส่วนตัวของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีครอบครัว จำเป็นต้องรับบุตรจากสถานศึกษา เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปี ค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 4.60 ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ วันทนา พุ่มพวง (2549 : 60 - 61) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สาย ค ในคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า บุคลากรสาย ค ในคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยทักษิณ ในภาพรวมพบว่ามีคุณภาพผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ในด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงาน ในนามขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป มีความผูกพันต่อองค์กร

แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเนื่องมาจาก พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัยสูง จะได้รับค่าตอบแทนด้านเงินเดือนและสวัสดิการที่สูงตามไปด้วย อีกทั้งเป็นที่ไว้วางใจขององค์กรในการมอบหมายภาระหน้าที่ที่สำคัญให้กับผู้มีประสบการณ์ มีความเชี่ยวชาญ มีความชำนาญในเรื่องนั้นๆ รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ขณะเดียวกันความเชี่ยวชาญชำนาญการที่สูงมากอาจทำให้รู้สึกว่า เงินเดือนสวัสดิการค่าตอบแทนที่ได้รับไม่คุ้มค่ากับการปฏิบัติงาน จึงทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับ พอร์เตอร์ และ สเตียร์ (Porter and Steers. 1983 : 426 - 446) ซึ่งพบว่าลักษณะประสบการณ์การทำงานในองค์กรเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร โดยคาดหวังที่ได้รับผลตอบแทนต่อองค์กร เป็นผลประโยชน์ ค่าตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม จากการที่ได้ปฏิบัติงานกับองค์กร มีความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ รู้สึกเชื่อถือไว้วางใจว่าองค์กรไม่ทอดทิ้ง ให้ความช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหา และรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นที่ยอมรับจากองค์กร

4. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์กันในระดับมากทุกด้าน อาจเนื่องมาจาก พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จึงส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมาก ซึ่งมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร กำหนดเป็นนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่เน้นคุณภาพชีวิตการทำงานที่กระตุ้นให้บุคลากรทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และเสริมสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้เกิดความรัก ความผูกพันต่อองค์กร ทั้งในด้าน ค่าตอบแทน เงินเดือน สวัสดิการ และการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร เพราะเมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ก็จะส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กร นำพาวงค์การไปสู่เป้าหมายต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัย

ของ อาทิตยา ดวงสุวรรณ (2551 :124) ได้ศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรระหว่างข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก หรือมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553 : 3 - 4) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคุณภาพชีวิตโดยทั่วไปมีองค์ประกอบที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลหนึ่ง โดยเป็นองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับการดำรงชีวิตอยู่ในสังคม ชุมชน และครอบครัวและการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านส่วนตัว มีสุขภาพกายดี สุขภาพจิตดี มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการทำงาน มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีระบบการบริหารที่เป็นธรรม ด้านสังคม มีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและที่พักอาศัย มีความผูกพันต่อองค์กร ด้าน เศรษฐกิจ มีรายได้ที่เพียงพอ มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ผกาทิพย์ ฉิมพงษ์ (2554 : 86) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์กร ของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน ภาวะผู้นำ การเรียนรู้ เจตคติที่มีต่องาน ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับ การบริหารงานขององค์กร สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน เจตคติที่มีต่อองค์กร และสัมพันธ์ภาพภายในองค์กร

### ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์

#### 1.1 ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.1.1 มิติด้านส่วนตัว ผลจากการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ อยู่ในระดับดี และเพื่อให้ดียิ่งขึ้น มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานมหาวิทยาลัยเพิ่มขึ้น

1.1.2 มิติด้านการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ

อยู่ในระดับดี เพื่อให้ดียิ่งขึ้น มหาวิทยาลัยควรกำหนด  
ภาระการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับคนและมีความสมดุล  
กันระหว่างคนกับงาน

1.1.3 มิติด้านสังคม ผลการวิจัยพบว่า  
คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ  
อยู่ในระดับดี เพื่อให้ดียิ่งขึ้น มหาวิทยาลัยควรมีกิจกรรม  
ที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัย  
ทักษิณได้มีปฏิสัมพันธ์กัน ได้รู้จักกันมากยิ่งขึ้น

1.1.4 มิติด้านเศรษฐกิจ ผลการวิจัยพบว่า  
คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ  
อยู่ในระดับปานกลาง เพื่อให้ดียิ่งขึ้น มหาวิทยาลัยควร  
กำหนดเงินเดือนที่สอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจ  
จัดสวัสดิการรักษายาบาลควรให้ครอบคลุมถึงพ่อแม่  
และเพิ่มสวัสดิการในด้านอื่น ๆ

## 1.2 ด้านความผูกพันต่อองค์กร

1.2.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการ  
ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ผลการวิจัยพบ  
ว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย  
ทักษิณ อยู่ในระดับมาก เพื่อให้ดียิ่งขึ้น มหาวิทยาลัยควร  
มีการเผยแพร่เป้าหมายและค่านิยมหลักของ  
มหาวิทยาลัยทักษิณ ในรูปแบบต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น หรือมี  
การประชุม จัดทำประชาพิจารณ์ เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบ  
แผน นโยบาย ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย ค่านิยมหลัก ของ  
มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัย

1.2.2 ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายาม  
ในการทำงานในนามขององค์กร ผลจากการวิจัยพบว่า  
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ

อยู่ในระดับมาก เพื่อให้ดียิ่งขึ้น มหาวิทยาลัยควรสร้าง  
ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีการยกย่องเมื่อทำงานที่  
ได้รับมอบหมายสำเร็จเป็นที่น่าพอใจ ได้รับการชมเชย  
จากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความ  
สามารถ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งช่วยกระตุ้นให้พนักงานมี  
กำลังใจในการปฏิบัติงานนั้นอย่างเต็มความสามารถเพื่อ  
ให้งานนั้นสำเร็จตามเป้าหมาย

1.2.3 ความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็น  
สมาชิกขององค์กรต่อไป ผลจากการวิจัยพบว่า ความ  
ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ อยู่ใน  
ในระดับมาก เพื่อให้ดียิ่งขึ้น มหาวิทยาลัยทักษิณ ควร  
เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานในทุก ๆ ด้าน สร้างแรง  
จูงใจในการทำงาน จัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสามัคคี  
อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่  
มหาวิทยาลัยเป็นเสมือนครอบครัวเดียวกัน จึงไม่คิดจะ  
ลาออกเพื่อไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต  
การทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
มหาวิทยาลัยทักษิณ เพื่อจะได้ทราบว่าปัจจัยใดบ้าง  
ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความ  
ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ

2.2 ควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและ  
ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ และลูกจ้าง  
มหาวิทยาลัย เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน  
และความผูกพันต่อองค์กรว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่  
เพียงใด

## เอกสารอ้างอิง

- ขวัญตา พระธาตุ. (2554). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวัยการ ภาครณศึกษา :  
สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.  
จรรยาพร รอบคอบ. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานประเภทปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป  
มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์. การศึกษาอิสระ การจัดการมหาบัณฑิต. นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.  
จิตาธิปไตย ประกอบแก้ว. (2550). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดสำนักงานคณะแพทยศาสตร์  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น. การศึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.  
ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2558). การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 8). มหาสารคาม : ตักสิลาการพิมพ์.  
ผกาทิพย์ ฉิมพงษ์. (2554). “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์กร ของครูโรงเรียน เอกชน  
จังหวัดพัทลุง,” วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ. 11(1), 86.

- พรสุข อัครนิเวศน์. (2542). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร:ศึกษากรณีโรงงานวัดพระเปิดทวาร  
กรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ และพลังงานทหาร จังหวัดนครสวรรค์.  
วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พีระศิลป์ รัตน์หิรัญกร.(2554). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา :  
สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. นครปฐม:  
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ไพศาล วรคำ. (2556). การวิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 6). มหาสารคาม : ตักสิลาการพิมพ์.
- มหาวิทยาลัยทักษิณ. (2557ก). รวมข้อบังคับ ระเบียบและประกาศที่ออกโดยสภามหาวิทยาลัยทักษิณ. สงขลา :  
มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- มหาวิทยาลัยทักษิณ. (2557ข). สถิติบุคลากร ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2557. สืบค้นเมื่อ 6 ตุลาคม 2557,  
จาก [http://www2.tsu.ac.th/admin-personnel58/page\\_detial\\_menu.php?idm=&mid=316](http://www2.tsu.ac.th/admin-personnel58/page_detial_menu.php?idm=&mid=316).
- วรรณิภา นิลวรรณ. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัย  
อาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. ปทุมธานี :  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วัฒน์ พนมเพชร และจิระวัฒน์ ต้นสกุล. (2554). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย  
ตำแหน่งวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์,” วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  
วิทยาเขตปัตตานี. 22(3), 344 – 361.
- วันทนา พุ่มพวง. (2549). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สาย ค. คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี  
มหาวิทยาลัยมหิดล. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และจรัมพร ไท่ล่ายอง. (2556). คุณภาพชีวิต  
การทำงาน และความสุข. กรุงเทพฯ : ธรรมดาเพรส.
- สาวตรี สร้อยสุดสาวท.(2554). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ  
เขตภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. อุดรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.(2553). โครงการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญ  
รายงานฉบับสมบูรณ์. นนทบุรี : สำนักงานวิจัยและพัฒนาาระบบงานบุคคล สำนักงานข้าราชการพลเรือน.
- อาทิตติยา ดวงสุวรรณ. (2551). การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรระหว่าง  
ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย กรณีศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่.  
วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. นครปฐม : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อิสราภรณ์ รัตน์คช. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพัน  
ต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานใน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.  
รายงานการวิจัย. ปัตตานี : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- Huse, Edgar F. and Cummings, T.G. (1985). Organization Development and Change. (3<sup>rd</sup> ed). Singapore :  
Mc-Graw Hill Book Company.
- Krejcie, V., and Morgan D., W.(1970). “Determining Sampling Size for Research Activities.” Journal  
of Education and Psychological Measurement, 10 (11), 308.
- Mowday, R.T.,Porter,L.w., and Steers, M.R. (1979 April). “The Measurement of Organizational  
Commitment,” Journal of Vocation Behavior. 14, 224 - 247.