



ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ

The Relationships between Quality of Work Life and Organization ommitment of Employees at Thaksin University

วินัส ศรีศักดิ์^{1*}, กาญจนวัลย์ ภิญโญศุภสิทธิ์² และดวงฤดี พ่วงแสง³

Venus Srisakda^{1*}, Kanjanawan Pinyosupasit² and Duangrudee Puangsang³

¹ อาจารย์ สาขาวิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

¹ Dr., Venus Srisada, Faculty of Education, Thaksin University.

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

² Assist. Dr., Faculty of Education, Thaksin University.

³ อาจารย์ สาขาวิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

³ Dr. Duangrudee Puangsang, Faculty of Education, Thaksin University.

*Corresponding author, E-mail: srivenus@hotmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ 2) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยทักษิณ 3) ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ และ 5) ศึกษาความคิดเห็นและความต้องการ ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างของมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยทักษิณ เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 3 ปี ทั้งในวิทยาเขตสงขลาและวิทยาเขตพัทลุง จำนวน 307 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กร มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ 0.67 – 1.00 มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.92 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่าทีแบบอิสระต่อกัน สถิติทดสอบค่าเอฟ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 2) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยทักษิณ โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 3) ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ พบว่า บุคลากรที่เพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือนปัจจุบันต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงาน

ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน 4) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง ถึง ระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ความคิดเห็นและความต้องการสู่แนวทางการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ พบว่า ควรมีการกำหนดอัตราเงินเดือนและสวัสดิการที่สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง การพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือน สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล สวัสดิการบ้านพัก เป็นต้น พร้อมทั้งควรพิจารณาปรับปรุงขยายพื้นที่สำนักงาน เพื่อให้เพียงพอต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงานและผู้รับบริการได้สะดวกมากยิ่งขึ้น ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และสนับสนุนทุนการศึกษาต่อให้แก่บุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งสายสนับสนุนและสายวิชาการ ตลอดจนสนับสนุนการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ และการดำเนินกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวเพิ่มมากขึ้น

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรของมหาวิทยาลัยทักษิณ

Abstracts

This research aimed to 1) study the quality of work life of Thaksin University's personnel; 2) study the organization commitment of Thaksin University's personnel; 3) comparative study the quality of work life and the organization commitment of Thaksin University's personnel, categorize by the personal factors of Thaksin University's personnel; 4) study the relationship between the quality of work life and the organization commitment of employees at Thaksin University ; and 5) study the opinions, needs, problems and obstacles that affect that quality of work life and the organization commitment of employees at Thaksin University. Our samples comprise of government officers, university's employees and workers who have been working for Thaksin University for more than 3 years, from Songkla Campus and Phatthalung Campus, 307 people. They were picked by stratified sampling. The tool we used for this research was a questionnaire for personnel's quality of work life and organization commitment. The questionnaire's statistical validity is between 0.67-1.00 and reliability is 0.92 Statistics used for this research were percentage, average, standard deviation, t-test for independent samples, F-test and correlation coefficient.

Our research revealed that: 1) the overall quality of work life of Thaksin University's personnel is moderate with the average of 3.35 2) The overall organization commitment of Thaksin University's personnel is high with the average of 3.64 3) Comparative study the quality of work life and the organization commitment of Thaksin University's personnel revealed that difference in the personnel's sex yield no significant difference in their quality of work life and organization commitment; difference in the personnel's marriage status yield no significant difference in their quality of work life and



organization commitment; difference in the personnel's level of education yield no significant difference in their quality of work life and organization commitment; difference in the personnel's term of employment yield significant difference in their organization commitment, with the statistical significance at .05, however, yield no difference in their quality of work life; difference in the personnel's position yield no significant difference in their quality of work life and organization commitment; difference in the personnel's salary yield significant difference in their quality of work life and organization commitment, with the statistical significance at .05. 4) Personnel's quality of work life has positive relationship toward their organization commitment, with the statistical significance at .05. 5) For their the opinions and needs toward the development and improvement of the quality of work life and organization commitment of Thaksin University's personal, we've found that the rate of their salary and welfare should be designed to fit with the current economy, such as, at least 1 annually health checkup, salary raise, welfare for health care, welfare for residence and etc. They should also consider improve and extend the office's space, to better cope with the amount of officer and visitor and allow them better accommodation; they should boost their personnel's morale and provide advance educational support program for their personnel equally, both for the support personnel and educational experts. They should provide activity that help improve their personnel's relationship and social activity, continuously; and focus more on their personnel's balance between their working life and personal life.

Keywords: Quality of Work Life, Organization Commitment, Employees at Thaksin University

บทนำ

การที่มหาวิทยาลัยทักษิณได้ทำการปรับปรุงระบบการบริหารงาน จากมหาวิทยาลัยของรัฐบาล ออกมาเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ส่งผลให้โครงสร้างการจ้างงานของมหาวิทยาลัยได้เปลี่ยนแปลงอย่างมาก จึงจำเป็นที่จะต้องตระหนักในการบำรุงรักษาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้อยู่กับระบบ และองค์กรให้ยาวนานที่สุด โดยให้ความเอาใจใส่ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรควบคู่ไปกับการพัฒนาด้านอื่นๆ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งการที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กรไม่ได้มีผลดีต่อตัวบุคคลเองเท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อองค์กรส่วนรวมด้วย เพราะถ้าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วนั้น ย่อมเอื้อให้บุคคลเหล่านั้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกื้อหนุนให้มหาวิทยาลัยทักษิณได้พัฒนาไปอย่างไม่หยุดยั้ง บรรลุเป้าหมายตามเจตนารมณ์ที่วางไว้ ดังนั้นการจัดระบบให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยทักษิณมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและมีความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นแรงจูงใจในการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร เพื่อจะได้ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่องค์กรหรือมหาวิทยาลัยทักษิณต่อไป



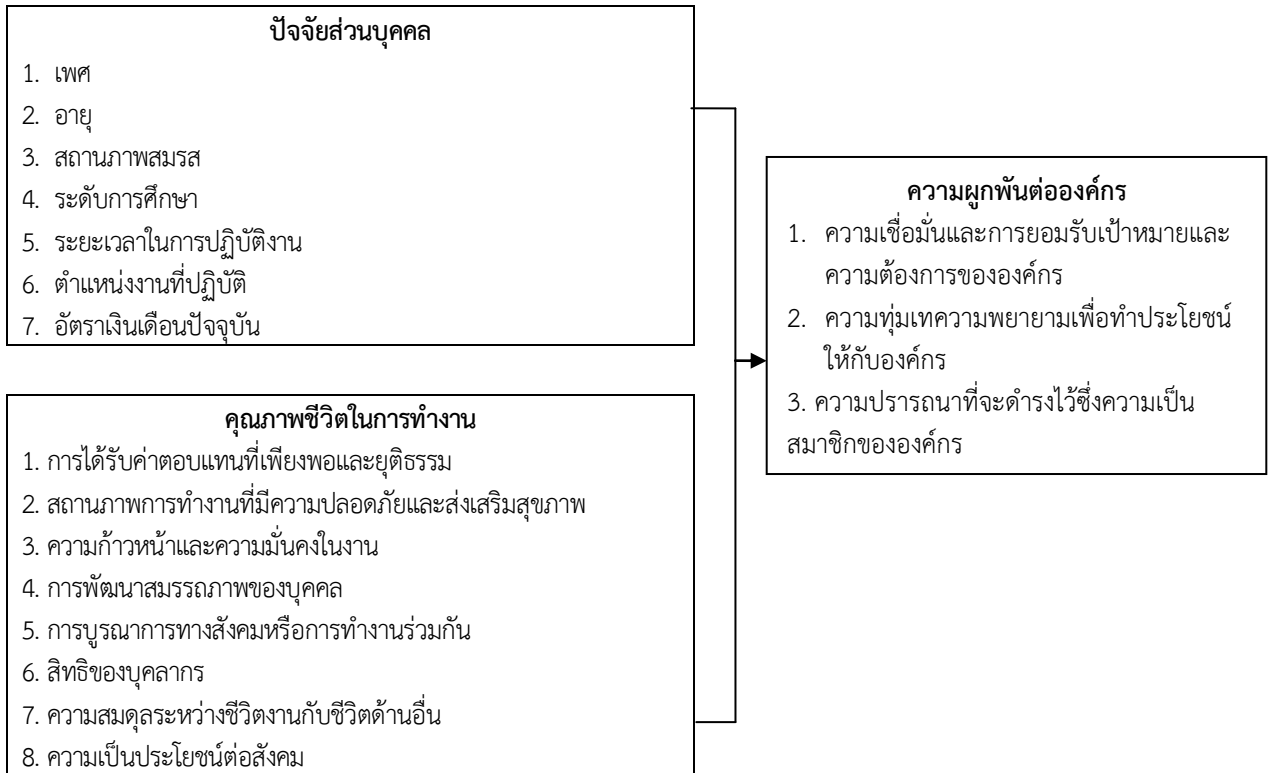
ดังนั้นคณะผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณว่าอยู่ในระดับใด ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ได้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ และใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง หรือนำเสนอเป็นนโยบายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปรับปรุงองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยทักษิณ
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ
5. เพื่อศึกษาความคิดเห็นและความต้องการ ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ

แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

การศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตในการทำงาน แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของ เมอร์วีย์ เดย์ พอร์มเตอร์ และเสตีเยร์ (Mowday, Porter and Steers. 1979: 27) แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของ วอลตัน (Walton. 1978: 12-16) บริบทของมหาวิทยาลัยทักษิณ ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ ดังต่อไปนี้



ภาพประกอบที่ 1 โครงสร้างกรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ 2) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยทักษิณ 3) ศึกษาเปรียบเทียบระดับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ และ 5) ศึกษาความคิดเห็นและความต้องการ ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างของมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยทักษิณ เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 3 ปี ทั้งในวิทยาเขตสงขลาและวิทยาเขตพัทลุง จำนวน 307 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ และอัตราเงินเดือนปัจจุบัน โดยมีลักษณะคำถามแบบปรนัย จำนวน 7 ข้อ

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้าน



ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ของ ลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 65 ข้อ

แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและความต้องการขององค์กร ด้านความทุ่มเทความพยายามเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร และด้านความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ของ ลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 25 ข้อ

และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับประเด็นความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันที่มีต่อมหาวิทยาลัยทักษิณ โดยกลุ่มเป้าหมายที่รับการสัมภาษณ์ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้ปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงาน ของมหาวิทยาลัยทักษิณทั้งวิทยาเขตสงขลาและวิทยาเขตพัทลุง ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างของมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยทักษิณ เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 3 ปี ได้แก่หัวหน้างานในแต่ละส่วนงาน ส่วนงานละ 1 คน และผู้ปฏิบัติงานในแต่ละส่วนงาน ส่วนงานละ 1 คน แบ่งเป็นวิทยาเขตพัทลุง 16 คน และวิทยาเขตสงขลา 14 คนรวมทั้งสิ้น 30 คน

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 2) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยทักษิณ โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 3) ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ พบว่า บุคลากรที่เพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือนปัจจุบันต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน 4) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ถึง ระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ความคิดเห็นและความต้องการสู่แนวทางการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ พบว่า ควรมีการกำหนดอัตราเงินเดือนและสวัสดิการที่สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน เช่น การตรวจสอบสุขภาพประจำปี อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง การพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือน สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล สวัสดิการบ้านพัก เป็นต้น พร้อมทั้งควรพิจารณาปรับปรุงขยายพื้นที่สำนักงาน เพื่อให้เพียงพอต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงานและผู้รับบริการได้สะดวกมากยิ่งขึ้น ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และสนับสนุนทุนการศึกษาต่อให้แก่บุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งสายสนับสนุนและสายวิชาการ ตลอดจนสนับสนุนการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ และการดำเนินกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวเพิ่มมากขึ้น



สรุปและอภิปรายผล

จากการวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 รองลงมาคือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเนตร นามโคตรศรี (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอตำบลขุนทด จังหวัดนครราชสีมา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอตำบลขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ 1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2. สถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4. การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล 5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6. สิทธิของพนักงาน 7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น 8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับปานกลาง

จากผลการวิจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยทักษิณ โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ซึ่งผลจากการวิจัยความผูกพันต่อองค์กรรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและความต้องการขององค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ ด้านความทุ่มเทความพยายามเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ ความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทภัทร อักษรดิษฐ์ (2550 : 12) ได้ศึกษาการสนับสนุนขององค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานอุตสาหกรรมผลิตยางรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี จำนวน 575 คน พบว่า การสนับสนุนขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับสูง

จากการวิจัยการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ หัสพงศ์ ยูวรรณระณะ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันของนายทหารชั้นประทวนที่มีต่อกรมทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล พบว่า อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งและระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับ ทิพวรรณ ศิริคุณ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ในขณะที่ระดับตำแหน่งงาน สายงานที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากผลการวิจัยการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานและอัตราเงินเดือนปัจจุบันต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ อลิษา ไสถลธิธนโชติ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มี



ความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือทัศนคติต่องานและระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การ กล่าวคือ ข้าราชการที่มีทัศนคติที่ดีต่องานมากกว่ามีความผูกพันในองค์การสูงกว่าข้าราชการที่มีทัศนคติที่ดีต่องานน้อยกว่า และข้าราชการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การที่นานกว่า มีความผูกพันในองค์การสูงกว่าข้าราชการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การน้อยกว่า และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัลภา พัวพงษ์พันธ์ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกลุ่มวิชาชีพเฉพาะของบริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) โดยพบว่า รายได้มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

จากผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และความสัมพันธ์รายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและความต้องการขององค์กรมีความความสัมพันธ์กันทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.50 รองลงมาคือด้านความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรมีความความสัมพันธ์กันทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.37 และด้านความทุ่มเทความพยายามเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร มีความสัมพันธ์กันทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.35 ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพงษ์ โมราฤทธิ์ (2557 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสาธารณสุข ทำการศึกษาจากบุคลากรในศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 84.5 โดยมีคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์การภาพรวมอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 62.2 โดยพบมีความผูกพันต่อองค์การรายด้านในระดับมาก เช่นกัน ยกเว้นด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กรและการยอมรับเป้าหมายขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้พบคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ โดยรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณเป็นรายด้าน ทั้ง 8 ด้าน พบว่า

ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อัตราค่าตอบแทนของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ซึ่งค่าตอบแทนในส่วนของข้าราชการ ถ้าเปรียบเทียบระหว่างในฐานะข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย อัตราเงินเดือนจะค่อนข้างต่ำ แต่เมื่อมีการเปลี่ยนสถานะภาพ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จะได้รับอัตราเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น ค่าตอบแทนที่ดีขึ้น

ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณส่วนใหญ่มีความปลอดภัยอยู่ในระดับดีมาก สภาพการปฏิบัติงานยังไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานมากนัก ในส่วนของสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในวิทยาเขตพัทลุง บุคลากรยังรู้สึกได้ถึงความปลอดภัย เพราะในช่วงเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2558 ที่ผ่านมา ยังมีเหตุการณ์ที่แสดงถึงความไม่ปลอดภัยเกิดขึ้นภายในรั้วมหาวิทยาลัย จึงมีความต้องการให้มหาวิทยาลัยเพิ่มมาตรการในการรักษาความปลอดภัยให้สูงขึ้น



ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ควรมีการขยายความสามารถของพนักงานให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน บุคลากรยังมีความต้องการ การสนับสนุนตำแหน่งงานที่มั่นคงจริงๆ เนื่องจากบุคลากรในบางส่วนงานของมหาวิทยาลัย ยังมีความรู้สึกถึงความไม่มั่นคงในอาชีพ

ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล มหาวิทยาลัยทักษิณ มักจะมีโครงการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศมีทุนศึกษาต่ออย่างต่อเนื่อง ซึ่งถือเป็นการพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากรที่ดี ที่สามารถนำเอาความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ในการพัฒนาตนเองและพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน

ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มหาวิทยาลัยทักษิณเป็นองค์กร ที่อบอุ่นและมีความเอื้ออาทรต่อกัน บุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณมีความพึงพอใจอยู่ในระดับดีมากในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคคลในองค์กร

ด้านสิทธิของบุคลากร มหาวิทยาลัยทักษิณมักจะเน้นสนับสนุนในส่วนของประกันสังคม ซึ่งบุคลากรยังมีความต้องการในสิทธิด้านอื่น ๆ เช่น การจัดสวัสดิการตรวจสุขภาพประจำปี อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง การสนับสนุนที่พักอาศัย ซึ่งปัจจุบันมักจะสนับสนุนให้ในส่วนของสายวิชาการ แต่ยังไม่ครอบคลุมถึงพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน โดยรวมในเรื่องของสวัสดิการยังมีน้อยมาก มหาวิทยาลัยควรมีการสนับสนุนในเรื่องสวัสดิการ หรือการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ผลการวิจัยพบว่าการปรับเวลาปฏิบัติงาน จาก 8.30 น. เป็น 8.00 น. – 17.00 น. ซึ่งเป็นการปฏิบัติงาน 8 ชั่วโมงต่อวัน สำหรับบุคลากรที่มีครอบครัวและบ้านพักอยู่ห่างไกลจากมหาวิทยาลัย ก็จะมีปัญหาและข้อจำกัดในการบริหารจัดการเรื่องเวลาที่ยากขึ้น และในการขอเปิดคณะใหม่ของมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุงที่มีในแผนแม่บทของมหาวิทยาลัย ที่จะเปิดก็ยังมีไม่ครบตามแผนในการพัฒนาในส่วนของอาคาร ตึก สถานที่ ที่จะรองรับยังมีไม่เพียงพอ ในอนาคตอยากให้มหาวิทยาลัยพัฒนาวิทยาเขตพัทลุง ให้มีความเจริญก้าวหน้ามากขึ้น โดยจัดให้เป็นศูนย์การเรียนรู้ ให้มีความหลากหลายขึ้น เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาเทคโนโลยี คน และเศรษฐกิจเป็นต้น ในส่วนของการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร ควรมีการจัดตั้งศูนย์กีฬา ออกกำลังกาย ก็อยากให้มหาวิทยาลัยได้ตระหนัก และผลักดันให้เกิดการจัดตั้งศูนย์กีฬา เพื่อใช้เป็นแหล่งออกกำลังกายแก่นิสิต และบุคลากรทุกคน

ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มหาวิทยาลัยทักษิณเล็งเห็นถึงความสำคัญของการดำเนินกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และมักจะมีการดำเนินโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่อย่างต่อเนื่อง

โดยภาพรวมพบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณมีความพึงพอใจ รู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร ผูกพันกับเพื่อนร่วมงานเสมือนคนในครอบครัว มหาวิทยาลัยทักษิณเป็นองค์กรที่มีศักดิ์ศรี มีเกียรติ ส่งผลให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ สำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานมาแล้วเป็นระยะเวลา 30 – 40 ปี ขึ้นไป เมื่อพิจารณาย้อนกลับไปที่พบว่า ตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานมา บุคลากรได้รับสิ่งดี ๆ และการดูแลที่ดีจากมหาวิทยาลัยอยู่อย่างมากมาย ซึ่งส่งผลให้เกิดความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป



คำขอบคุณ

คณะผู้วิจัยขอขอบคุณคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ที่สนับสนุนทุนอุดหนุนการวิจัยในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2550). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี บริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต).* กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นันทภัทร อักษรดิษฐ. (2550). *การสนับสนุนขององค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต).* กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- วัลภา พัวพงษ์พันธ์. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มวิชาชีพเฉพาะของบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ รอ.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชนมหาบัณฑิต).* กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมพงษ์ โมรากูห์. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่. วารสารสาธารณสุขล้านนา, 10(1), 34-52.*
- สุนทร นามโคตรศรี. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ วศ.ม. (วิศวกรรมศาสตร์มหาบัณฑิต).* นครราชสีมา : สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- หัสพงศ์ ยวนวรรณนะ. (2552). *ความผูกพันของนายทหารชั้นประทวนที่มีต่อกรมทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต).* กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อลีนา โสติธินโชติ. (2550). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต).* กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Mowday, R. T.; Steers, R. M. and Porter, L. W. (1979). The Measure of Organization Commitment, *Journal of Vocational Behavior*. 14 (2), 224-247.
- Walton, R. E. (1978). Improving The Quality of Work Life, *Harvard Business Review*. 52(3), 12-155.