

ความสัมพันธ์ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของ อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง โดยวิธีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์คาโนนิคอล

Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment of Lecturers at a Private University: A Canonical Correlation Analysis

พีรยา ทรัพย์สาร^{1*} และประสพชัย พสุนนท์¹

Peeraya Supsarn^{1*} and Prasopchai Pasunon¹

Received: October 11, 2019; Revised: March 31, 2020; Accepted: April 25, 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) คุณภาพชีวิตในการทำงาน 2) ความผูกพันต่อองค์กร 3) ความสัมพันธ์ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งจำนวน 155 คน และใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล ผลการวิจัยพบว่า สหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างชุดตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานกับชุดตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร ฟังก์ชันที่ 1 มีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลเท่ากับ 0.857 มีค่าสูงสุด นั่นหมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอยู่ในระดับที่สูงที่สุด โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญส่งผลต่อตัวแปรคาโนนิคอลมากที่สุด คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมาภิบาลการทำงานในองค์กรมีค่า (-0.736) และตัวแปรในชุดด้านความผูกพันต่อองค์กรมีค่าน้ำหนักคาโนนิคอลมากที่สุด คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมีค่า (-0.821) จากข้อมูลข้างต้นแสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านจิตใจสูง ดังนั้นองค์กรควรมุ่งเน้นให้ความสำคัญเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน เพื่อลดปัญหาเรื่องอัตราการลาออกให้ลดลงน้อยลง องค์กรจึงควรส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจ ซึ่งส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรและนำไปสู่ความจงรักภักดีในอนาคต

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน; ความผูกพันต่อองค์กร; การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล

¹ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพชรบุรี

¹ Faculty of Management Science, Silpakorn University, Phetchaburi

* Corresponding Author E - mail Address: neogeo.bb@gmail.com

Abstract

This study aimed 1) to investigate quality of work life, 2) to study organizational commitment and 3) to figure out the relationship between quality of work life and organizational commitment. The samples consisted of 155 lecturers at a private university, and the data were analyzed using statistics, namely percentage, means, standard deviation and canonical correlation analysis. The results indicated that in respect of canonical correlation between quality of work life and organizational commitment, the canonical correlation coefficient for the first function was 0.857, which showed the highest level of relationship between the variables. In particular, constitutional organization in quality of work life and affective commitment in organizational commitment had the highest canonical loading at (-0.736) and (-0.821) respectively. It indicated the strong relationship between quality of work life and affective commitment. Therefore, the organization should emphasize lecturers' quality of work life in order to reduce their turnover. The organization should enhance the lecturers' satisfaction toward organizational commitment and royalty in the future.

Keywords: Quality of Work Life; Organizational Commitment; Canonical Correlation Analysis

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจสำคัญที่จะเป็นตัวขับเคลื่อนให้องค์กรสามารถดำเนินธุรกิจได้ องค์กรควรมุ่งเน้นให้ความสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง เริ่มตั้งแต่การคัดเลือกพนักงานต้องมีประสิทธิภาพในการเข้ามาทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และควรส่งเสริมในเรื่องการพัฒนา ด้านทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น โดยมุ่งประเด็นในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งในการทำงาน (Thompson, D. L., 1983) และเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ดังนั้นแผนทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรจึงควรมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีขึ้นกับพนักงานในองค์กรและส่งผลให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จในการทำงาน (Hodgetts, R. M. and Hegar, K. W., 2008) คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นเป็นสิ่งสำคัญต่อพนักงานในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจที่จะทำงานในองค์กร เช่น ความต้องการทำงานต่อหรือต้องการลาออกเพื่อไปทำงานที่องค์กรอื่น (Werther, W. B. and Davis, K., 1983) หากพนักงานนั้นมีความพึงพอใจในงานนั้นจะส่งผลด้านบวกต่อองค์กร แต่ในทางกลับกันหากพนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานจะส่งผลด้านลบต่อองค์กร และนำไปสู่เรื่องความต้องการลาออกจากงาน สอดคล้องกับ (Deery, M. and Jago, L., 2015) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการบุคลากร ในด้านสมดุลระหว่างชีวิตและงาน และกลยุทธ์การรักษาพนักงาน โดยพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและงานเป็นส่วนประกอบหนึ่งในแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสนับสนุนกลยุทธ์ในการรักษาพนักงานที่มีความสามารถไว้

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญเพราะส่งผลกระทบต่อองค์กรโดยตรง เพื่อลดปัญหาเรื่องการลาออกจากราชการลาออกจากงานด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและไม่พึงพอใจนำไปสู่การลาออกจากราชการ ลาออกจากงาน ขาดงาน มาสาย ลางาน เป็นต้น ทางตรงกันข้ามคุณภาพชีวิตในการทำงานดี ส่งผลให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพดีตามไปด้วย นอกจากนี้เรื่องคุณภาพชีวิตของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของภาครัฐ มีความแตกต่างกับอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนอย่างชัดเจน ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งมาเป็นตัวแปรต้นซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านการศึกษาที่อาจารย์มีบทบาทหน้าที่ซึ่งสำคัญต่อระบบการทำงานของมหาวิทยาลัย ซึ่งมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งนี้ ประสบปัญหาเรื่อง อัตราการลาออกสูง ดังนั้นจึงเป็นสาเหตุที่ทำให้ศึกษาเรื่องนี้โดยมุ่งเน้นศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์ เพื่อนำไปพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง

ทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษานี้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง โดยวิธีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคัล (Canonical Correlation Analysis) คือสถิติวิเคราะห์ที่ใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นตั้งแต่สองตัวแปรขึ้นไปกับตัวแปรตามตั้งแต่สองตัวแปรขึ้นไป (นงลักษณ์, 2553) โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล ซึ่งมีความแตกต่างกันตามการรับรู้ของแต่ละบุคคล โดยแบ่งออกเป็นปัจจัยด้านต่าง ๆ ตามแนวคิดของวอลตัน (Walton, R. E., 1973) คุณภาพชีวิตในการทำงานมี 8 ด้านดังนี้

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หมายถึง ค่าตอบแทน เงินเดือนและผลประโยชน์ที่พนักงานได้รับจากการทำงาน มีความยุติธรรมและมีความเหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต หากองค์กรมุ่งเน้นให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรและลดอัตราการลาออก ควรพัฒนาด้านนี้เพื่อเป็นแรงจูงใจให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน โดยสนับสนุนเรื่องค่าตอบแทนให้สูงขึ้นและมีความยุติธรรมในเรื่องค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระหน้าที่ของพนักงาน

1.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง ในสถานที่ทำงานต้องมีสภาพแวดล้อมและอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานรวมถึงส่วนอื่นที่เกี่ยวข้องในเรื่องการทำงาน ต้องมีความปลอดภัยต่อพนักงานที่ทำงานและไม่ก่อให้เกิดความเสี่ยงอันตรายในการทำงาน ไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพของพนักงานที่ทำงานด้วย

1.3 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความรู้และความสามารถของพนักงานมาใช้ในการทำงาน หากทำงานแล้วประสบความสำเร็จนั้นองค์กรมีรางวัลให้โดยมีการเลื่อนตำแหน่งให้พนักงาน ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในการทำงานและมีความมั่นคง ส่วนในความมั่นคงองค์กรควรสร้างความมั่นใจให้แก่พนักงาน โดยแสดงให้เห็นว่าองค์กรนั้นมีความมั่นคงและองค์กรนั้นไม่เคยล้มละลาย

1.4 โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง องค์กรมีการสนับสนุนให้พนักงานได้เรียนรู้และมีโอกาสพัฒนาทักษะ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน ซึ่งองค์กรต้องให้โอกาสพนักงานได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

1.5 การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน คือ พนักงานนั้นมีความรู้สึกว่ามีคุณค่าและได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ๆ ในที่ทำงาน พนักงานนั้นมีความเสมอภาค มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานและเป็นส่วนหนึ่งของ กลุ่มเพื่อนร่วมงาน ซึ่งปราศจากอคติต่อองค์กร

1.6 สิทธิในการทำงาน หมายถึง มีความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน โดยพนักงานมีสิทธิส่วนตัวและมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้ง ซึ่งไม่ส่งผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.7 ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว คือ พนักงานสามารถจัดความสมดุลในการทำงานจัดสรรในเรื่องของบทบาทให้สมดุล เช่น ในการแบ่งเวลานั้นควรให้มีส่วนที่เหมาะสม

1.8 ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง กิจกรรมหรืองานที่ส่งผลที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งส่งผลต่อพนักงานให้มีความภูมิใจในองค์กรที่สร้างประโยชน์ให้สังคมและมีความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น รับผิดชอบต่อลูกค้า รับผิดชอบต่อสังคม รับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร หากพนักงานในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงาน เช่น เพิ่มคุณภาพปริมาณผลผลิต และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งพนักงานมีความทุ่มเทมุ่งมั่นในการทำงานและพนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น (พิชิต, 2555; Greenberg, J. and Baron, R. A., 1995) จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นแบ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานออกเป็น 8 ด้าน ซึ่งในแต่ละด้านแบ่งปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นเป็นอย่างไร โดยผู้วิจัยจึงนำแนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน เพื่อนำมาเป็นตัวแปรต้นในวิจัยครั้งนี้ซึ่งแต่ละด้านนั้นเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรจึงควรให้ความสำคัญในเรื่องนี้เพื่อลดปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ (นฤปชา, 2551) ซึ่งศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยพนักงานเกิดทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงาน ส่งผลให้เกิดความตั้งใจที่จะคงอยู่และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง บุคคลนั้นยึดมั่นต่อองค์กรและรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รวมไปถึงการเข้าไปมีส่วนร่วมในองค์กร โดยมีจิตสำนึกที่จะคงอยู่และจงรักภักดีต่อองค์กรและไม่อาจจะทิ้งองค์กรไปโดยการกระทำนั้นเห็นว่าเป็นสิ่งที่เหมาะสมควรกระทำ อัลเลนและเมเยอร์ (Allen, N. J. and Meyer, J. P., 1990) และได้แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ด้านดังนี้

2.1 ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Affective & Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นนั้นเกิดจากความรู้สึกของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรและรู้สึกว่าตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่ง

ขององค์กร มีการเข้าไปมีส่วนร่วมกับองค์กรซึ่งมีความเต็มใจทุ่มเทให้แก่องค์กร โดยมีผลการปฏิบัติงานที่ดี และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

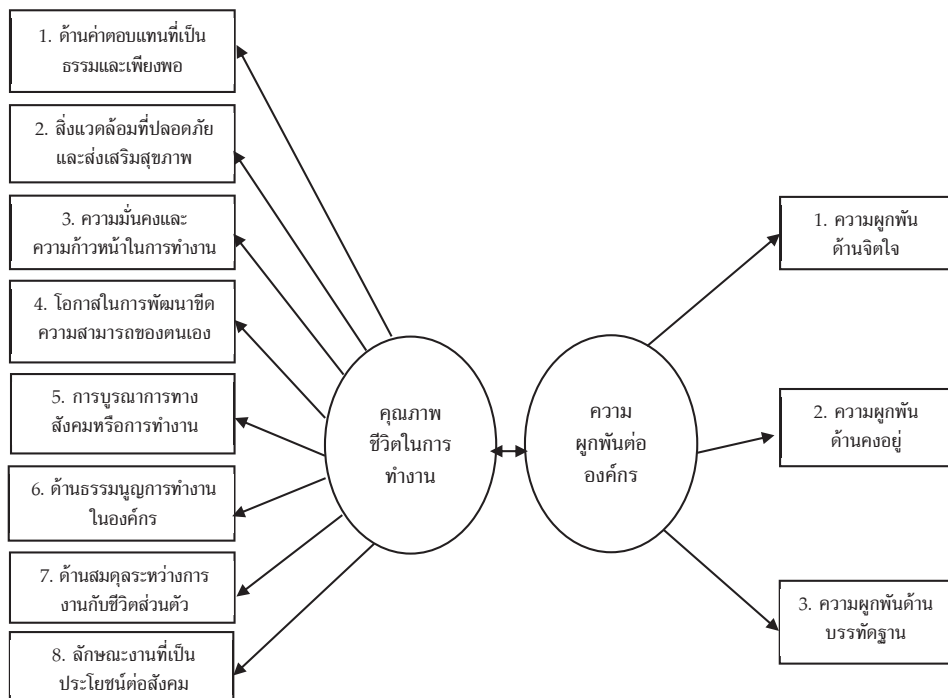
2.2 ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ (Continuance) หมายถึง พนักงานนั้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่นั้นจะมีส่วนที่ไปเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นรวมไปถึงการได้รับผลตอบแทนแลกเปลี่ยนในด้านต่าง ๆ โดยพื้นฐานพิจารณาผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน ซึ่งแสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรมต่อเนื่อง เช่น พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงนั้นจะมีความต้องการทำงานต่อไป ไม่มีแนวโน้มเรื่องการลาออกและก่อให้เกิดความต้องการคงอยู่ในองค์กรต่อไป

2.3 ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative Commit) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคม รวมถึงการเรียนรู้ในเรื่องต่าง ๆ จากครอบครัว วัฒนธรรมและสังคม ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดความเชื่อของพนักงาน และในด้านหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้ปฏิบัตินั้นย่อมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทำให้รับรู้ว่าต้องมีความจงรักภักดี และเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

จากที่กล่าวมาข้างต้นนั้นเป็นที่มาของการตั้งสมมติฐาน คือ การวิจัยครั้งนี้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง

3. สมมติฐานการวิจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ดังรูปที่ 1



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ใช้วิธีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ค่าไคโนคอล คือ การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นตั้งแต่สองตัวแปรขึ้นไป กับตัวแปรตามตั้งแต่สองตัวแปรขึ้นไป โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแล้วนำข้อมูลที่เก็บมาได้มาวิเคราะห์เพื่อหาข้อสรุปให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษานี้ใช้ตารางสำเร็จรูป เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie, R. V. and Morgan, D. W., 1970) ตารางนี้ใช้ในการประมาณค่าสัดส่วนของประชากรเช่นเดียวกัน และกำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากรเท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5 % และระดับความเชื่อมั่น 95 % สามารถคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างกับประชากรที่มีขนาดเล็กได้ตั้งแต่ 10 ขึ้นไป (ธีรวุฒิ, 2543) ดังนั้นการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางสำเร็จรูป จากกลุ่มประชากร คือ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งจำนวน 260 คน ซึ่งได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 155 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ชุดตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งมีทั้งหมด 8 ด้าน คือ 1) การให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4) โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6) ด้านธรรมาภิบาลการทำงานในองค์กร 7) ด้านสมดุลระหว่างการงานกับชีวิตส่วนตัว 8) ด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์ ตามแนวคิดของวอลตัน (Walton, R. E., 1973)

ชุดตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งมี 3 ด้าน คือ 1) ความผูกพันด้านจิตใจ 2) ความผูกพันด้านคงอยู่ 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Allen, N. J. and Meyer, J. P., 1990)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของการวิจัยมาใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย สร้างขึ้นโดยอาศัยงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 6 ข้อ ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์ชุดตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งมีทั้งหมด 8 ด้านจำนวน 32 ข้อ ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร ชุดตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งมี 3 ด้าน จำนวน 15 ข้อ ทั้งหมด 53 ข้อ โดยแบบสอบถามส่วนที่ 1 - 3 เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นตามแบบของ Likert (Rating Scale) โดยแต่ละข้อจะแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยในมากที่สุด (5) เห็นด้วยมาก (4) เห็นด้วยปานกลาง (3) เห็นด้วยน้อย (2) เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

โดยทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยการวิเคราะห์ค่าดัชนี
ISSN 2672-9342 (Online)

ความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ (Item - Objective Congruence Index: IOC) โดยมีผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ในการประเมินความเที่ยงตรงโดยมีค่าตั้งแต่ 0.69 - 1.00 (Tepraprasit, P. and Yuvanont, P., 2015) โดยข้อคำถามทุกข้อผ่านเกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้องโดยมีค่าระหว่าง 0.7 - 1.0

ส่วนในเรื่องการหาความเชื่อมั่น (Reliability) นั้นเป็นค่าที่ชี้ให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือเพียงใด โดยการนำแบบสอบถามไปทดสอบก่อนนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด และนำข้อมูลนั้นที่ได้มาทดสอบค่าความเชื่อมั่น หากค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่าความเชื่อมั่นของข้อคำถามแต่ละด้านมีค่าอยู่ระหว่าง 0.796 - 0.9720 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.70 แสดงว่าเครื่องมือมีค่าความเชื่อมั่นสูง โดยเครื่องมือวัดค่าความเชื่อมั่นต้องมีค่า 0.7 ขึ้นไป (Nunnally, J. C. and Bernstein, I. H., 1994)

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิจัยโดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามแจกให้กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของข้อมูล จำนวน 155 ชุด จากนั้นได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย สถิติค่าความถี่ จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ ซึ่งเป็นสถิติวิเคราะห์ที่ใช้ศึกษาความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงระหว่างตัวแปรสองตัวแปร และเป็นตัวแปรเมตริก โดยที่ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรนั้นอาจเป็นความสัมพันธ์ทางเดียว ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ความสัมพันธ์สองทางหรือไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์จะทำให้ทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัวแปร รวม 4 ประการ คือ 1) มีความสัมพันธ์กันจริงหรือไม่ 2) ขนาดความสัมพันธ์มากน้อยเท่าไร 3) ทิศทางความสัมพันธ์เป็นแบบสอดคล้องกันหรือแบบผกผัน และ 4) ความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรทั้งสองมีมากน้อยเท่าไร (นงลักษณ์, 2553) โดยการศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล ซึ่งกำหนดความหมายดังนี้

XA	ความหมาย	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
XB	ความหมาย	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
XC	ความหมาย	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน
XD	ความหมาย	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง
XE	ความหมาย	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
XF	ความหมาย	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมาภิบาลการทำงานในองค์กร
XG	ความหมาย	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสมดุลระหว่างการงานกับชีวิตส่วนตัว
XH	ความหมาย	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์

YA	ความหมาย	ความผูกต่อองค์กรด้านความผูกพันด้านจิตใจ
YB	ความหมาย	ความผูกต่อองค์กรด้านความผูกพันด้านคงอยู่
YC	ความหมาย	ความผูกต่อองค์กรด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตัวแปร	XA	XB	XC	XD	XE	XF	XG	XH	YA	YB	YC
ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	2.98	3.93	3.79	3.18	3.51	3.45	3.50	3.56	3.50	3.29	3.87
ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	0.879	0.817	0.812	0.838	0.755	0.785	0.565	0.861	0.853	0.740	0.833
VIF	1.78	1.86	1.93	1.71	2.20	2.36	1.99	1.65	1.57	1.69	1.88
XA	1.00										
XB	0.469***	1.00									
XC	0.400***	0.735***	1.00								
XD	0.776***	0.573***	0.580***	1.00							
XE	0.462***	0.727***	0.681***	0.593***	1.00						
XF	0.635***	0.611***	0.703***	0.769***	0.652***	1.00					
XG	0.398***	0.504***	0.465***	0.398***	0.580***	0.602***	1.00				
XH	0.371***	0.527***	0.542***	0.548***	0.691***	0.700***	0.633***	1.00			
YA	0.497***	0.515***	0.577***	0.626***	0.638***	0.722***	0.528***	0.799***	1.00		
YB	0.681***	0.514***	0.506***	0.756***	0.563***	0.684***	0.427***	0.533***	0.722***	1.00	
YC	0.408***	0.441***	0.385***	0.560***	0.480***	0.393***	0.204***	0.550***	0.602***	0.638***	1.0

จากตารางที่ 1 พบว่าปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งนั้น มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับดังนี้ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพนั้นมีค่าเฉลี่ยคือ 3.93 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ค่าเฉลี่ยคือ 3.79 และด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ยคือ 3.56 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งนั้น ค่าเฉลี่ยเรียงลำดับดังนี้ ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานค่าเฉลี่ยคือ 3.87 รองลงมาคือด้านความผูกพันด้านจิตใจ ค่าเฉลี่ยคือ 3.50 และด้านความผูกพันด้านคงอยู่ค่าเฉลี่ยคือ 3.29 และเมื่อพิจารณาค่า VIF พบว่ามีค่าน้อยกว่า 20 แสดงว่าไม่เกิดปัญหาสหสัมพันธ์ (Multicollinearity)

นอกจากค่าเฉลี่ยจากตารางที่ 1 แล้วยังมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในชุดคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีค่าอยู่ระหว่าง 0.204 - 0.799 ซึ่งมีค่าทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำถึงสูง ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในชุดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (XA) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (XB) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (XC) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาชีวิต

ความสามารถของตนเอง (XD) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (XE) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมาภิบาลการทำงานในองค์กร (XF) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสมดุลระหว่างการงานกับชีวิตส่วนตัว (XG) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์ (XH) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.371 - 0.776 ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ทุกค่า และในส่วนความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันด้านจิตใจ (YA) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันด้านคงอยู่ (YB) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (YC) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.602 - 0.722 ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ทุกค่าโดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยสหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างชุดตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานกับชุดตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง

Canonical Function	Canonical Correlation	Square Correlation	Canonical R^2	Wilk's Lambda	F	df	p-value
1	0.857**	0.734	0.734	0.127	18.07	24	0.000
2	0.602	0.362	0.362	0.478	9.242	14	0.000
3	0.500	0.250	0.250	0.750	8.099	6	0.000

*** $p < 0.001$

จากตารางที่ 2 สหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างชุดตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานกับชุดตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีฟังก์ชันคาโนนิคอล 3 ฟังก์ชัน ดังนี้ ฟังก์ชันคาโนนิคอลที่ 1 ตัวแปรในชุดคุณภาพชีวิตในการทำงานกับชุดตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร มีค่าสัมบูรณ์ของค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้างสูงกว่าหรือเท่ากับ 0.127 ทุกตัว โดยทุกตัวมีความสัมพันธ์เชิงลบทุกตัวและเป็นไปในทิศทางเดียวกันโดยมีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลเท่ากับ 0.857 ซึ่งมีค่า p-value 0.000 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และมีค่าแปรปรวนร่วมกันร้อยละ 73.40 ($R^2 = 0.734$) และฟังก์ชันคาโนนิคอลที่ 2 มีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลเท่ากับ 0.602 ซึ่งมีค่า p-value 0.000 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และมีค่าแปรปรวนร่วมกันร้อยละ 36.20 ($R^2 = 0.362$) ส่วนฟังก์ชันคาโนนิคอลที่ 3 มีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลเท่ากับ 0.500 ซึ่งมีค่า p-value 0.000 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และมีค่าแปรปรวนร่วมกันร้อยละ 25.00 ($R^2 = 0.250$)

ในการเลือกฟังก์ชันคาโนนิคอลจะเลือกที่มีค่าสูงกว่าในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Cheanchana, C., 2015) ดังนั้นจึงเลือกศึกษาความสัมพันธ์คาโนนิคอลของฟังก์ชันที่ 1 โดยมีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลสูงที่สุด แสดงถึงว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรนั้นมีความสัมพันธ์กันสูงกว่าฟังก์ชันอื่น ๆ จึงเลือกศึกษาฟังก์ชันนี้ ซึ่งมีค่า p-value คือ 0.000 และค่า Wilk's Lambda คือ 0.127 โดยการศึกษาต่อจะแสดงผลในตารางที่ 3 โดยมีค่า Canonical Loading, Canonical Cross-loading, Canonical R^2 , Coefficients, Structure Coefficients ทั้งหมดนั้นเป็นความสัมพันธ์โดยเป็นค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลจากค่าฟังก์ชันที่ 1 เท่านั้น โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์โดยสหสัมพันธ์คานอนิคอลฟังก์ชันที่ 1 ระหว่างชุดตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับชุดตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร

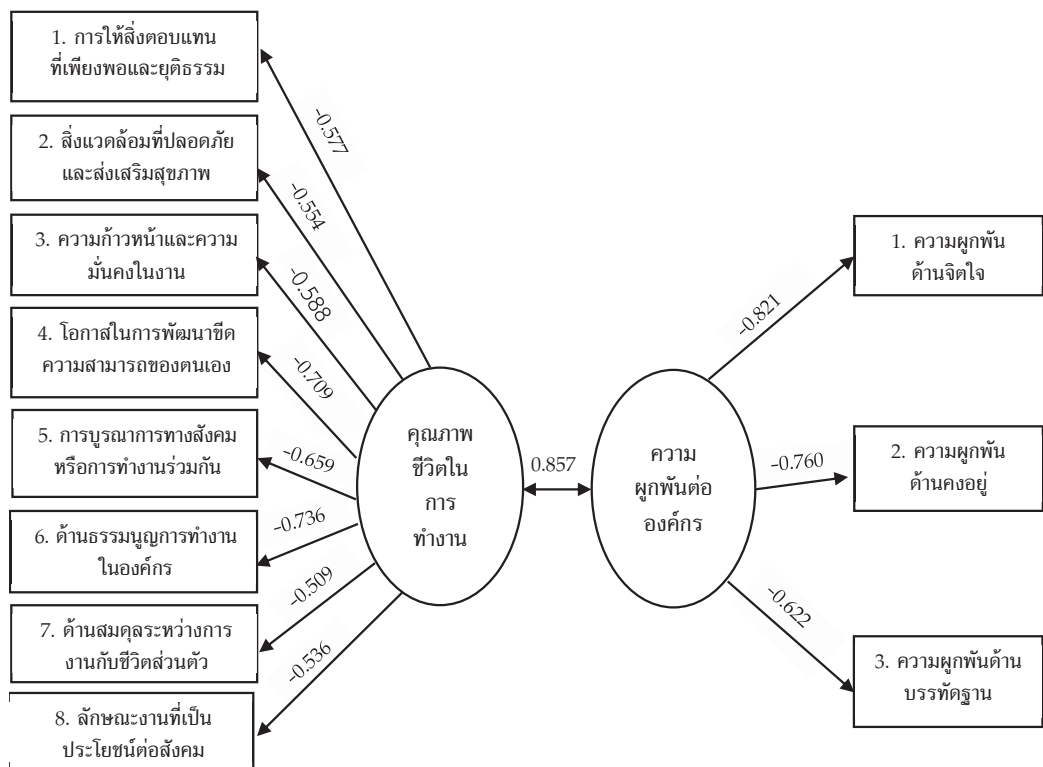
	Canonical Loading	Canonical Cross-loading	Canonical R ²	Coefficients	Structure Coefficients
Independent Variables					
XA	- 0.674	- 0.577	33.29	0.189	0.674
XB	- 0.646	- 0.554	30.69	- 0.029	0.646
XC	- 0.686	- 0.588	34.57	0.097	0.686
XD	- 0.827	- 0.709	50.27	0.230	0.827
XE	- 0.769	- 0.659	40.43	0.064	0.769
XF	- 0.859	- 0.736	54.16	0.088	0.859
XG	- 0.594	- 0.509	25.91	- 0.086	0.594
XH	- 0.905	- 0.536	60.06	0.621	0.905
Dependent Variable					
YA	- 0.972	- 0.821	67.40	0.711	0.972
YB	- 0.848	- 0.760	57.76	0.247	0.848
YC	- 0.723	- 0.622	38.69	0.137	0.723

จากตารางที่ 3 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เชิงเส้นของตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น มีค่าน้ำหนักคานอนิคอล โดยเรียงระดับสูงไปถึงต่ำดังนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมาภิบาลการทำงาน ในองค์กร (XF) มีค่าสูงสุด คือ (-0.736) และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง (XD) มีค่าคือ (-0.709) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (XE) มีค่า (-0.659) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (XC) มีค่า (-0.588) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (XA) มีค่า (-0.577) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (XB) มีค่า (-0.554) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (XH) มีค่า (-0.536) และสุดท้าย มีค่าน้อยสุดคือ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสมดุลระหว่างการงานกับชีวิตส่วนตัว (XG) มีค่า (-0.509)

จากข้อมูลข้างต้นแสดงให้เห็นว่า การสร้างตัวแปรคานอนิคอลฟังก์ชันที่ 1 ตัวแปรด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์มีน้ำหนักในการสร้างมากที่สุดและตัวแปรอื่น ๆ มีน้ำหนักในการสร้างรองลงมาคือ ด้านธรรมาภิบาลการทำงานในองค์กรและด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง จนถึงสุดท้ายคือคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสมดุลระหว่างการงานกับชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ ซึ่งพิจารณาเครื่องหมายของค่าน้ำหนักคานอนิคอลพบว่า มีเครื่องหมายเหมือนกันแสดงว่าตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เชิงเส้นของตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กรนั้น มีค่าน้ำหนักคานอนิคอล โดยเรียงระดับสูงไปถึงต่ำ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันด้านจิตใจ (YA) มีค่าสูงสุดคือ (-0.821) รองลงมาคือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันด้านคงอยู่

(YB) นั้นมีค่าคือ (-0.760) และสุดท้ายคือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (YC) มีค่าต่ำสุดคือ (-0.622)

แสดงว่าในการสร้างตัวแปรคาโนนิคอลฟังก์ชันที่ 1 ตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กรผูกพันด้านจิตใจมีค่าน้ำหนักมากที่สุดและตัวแปรอื่น ๆ มีค่าน้ำหนักรองลงมาคือ ด้านคงอยู่ ตามลำดับ ซึ่งพิจารณาเครื่องหมายของค่าน้ำหนักคาโนนิคอลพบว่า มีเครื่องหมายเหมือนกันแสดงว่าตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ผลที่ได้จากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลฟังก์ชันที่ 1 แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรนั้นส่งผลซึ่งกันและกัน ส่งผลไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสนับสนุนทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถใช้ตัวแปรทุกด้านมาทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ทุกตัว จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถเขียนเป็นภาพความสัมพันธ์ของคาโนนิคอลฟังก์ชันที่ 1 ดังรูปที่ 2



รูปที่ 2 รูปแบบความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

จากรูปที่ 2 กล่าวได้ว่า ตัวแปรคาโนนิคอลของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีความสัมพันธ์กันอยู่ระดับสูงมี 3 ด้าน ซึ่งจะส่งผลอย่างมากต่อตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกัน โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมาภิบาลการทำงานในองค์กรมีค่าอยู่ระดับสูงสุดและรองลงมาคือ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง มีค่าอยู่ในระดับสูง คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการ บูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

ซึ่งทั้งสามด้านจะส่งผลมากกว่าตัวแปรอื่นในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน รองลงมาคือคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และสุดท้ายคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่าอยู่ระดับปานกลาง รองลงมาตามลำดับ จึงกล่าวได้ว่าตัวแปรทุกตัวนั้นมีความสัมพันธ์กันและเป็นไปในทิศทางเดียว ซึ่งหากขาดตัวแปรตัวใดตัวหนึ่งไปจะส่งผลกระทบต่อตัวแปรอื่น ๆ ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นส่งผลต่อด้านความผูกพันด้านจิตใจมากที่สุด ตามด้วยด้านคงอยู่และสุดท้ายด้านบรรทัดฐาน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งพบว่า ตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กันโดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลในระดับสูง งานวิจัยก่อนหน้านี้พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ คือ ประการที่ 1 เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ประการที่ 2 สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรลดอัตราการเปลี่ยนงาน ประการที่ 3 ทำให้ผลผลิตสูงขึ้นและเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร เช่น ผลกำไร การบรรลุเป้าหมายขององค์กร การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญประการหนึ่ง (Greenberg, J. and Baron, R. A., 1995) ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานย่อมส่งผลไปยังความผูกพันต่อองค์กร จากผลการวิจัยโดยพิจารณาค่าน้ำหนักความสำคัญ คาโนนิคอลของคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความยุติธรรมและธรรมาภิบาลการทำงาน มีค่าน้ำหนักของตัวแปรมากที่สุด หมายถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านนี้มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง มีค่าอยู่ในระดับสูงและคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันจะส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรตามลำดับ

ดังนั้นในมหาวิทยาลัยเอกชน ควรมุ่งเน้นให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์ โดยสนับสนุนในด้านธรรมาภิบาลการทำงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่งและเพิ่มเงินเดือนให้อาจารย์ โดยมีความยุติธรรมในองค์กรทุกคนมีความเท่าเทียม ทั้งนี้หากองค์กรมีความยุติธรรมย่อมส่งผลต่อความรู้สึกของพนักงานโดยตรง ซึ่งก่อให้เกิดความสุขในการทำงานและส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้วยเช่นกัน ซึ่งมีงานวิจัยที่สอดคล้องเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร นอกจากนี้คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญเรื่องนี้ด้วยเช่นกัน โดยสนับสนุนให้อาจารย์มีโอกาสนในการพัฒนาความรู้ความสามารถให้เพิ่มขึ้นตลอดเวลา เพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงเสมอ เช่น ทุนการศึกษาให้อาจารย์ เพื่อแสวงหาความรู้เพิ่มเติม หรือทางมหาวิทยาลัยมีการจัดอบรมและโครงการวิชาการต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนให้อาจารย์ได้เรียนรู้เพิ่มเติมและพัฒนาความสามารถของตนเองให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (สุธินี, 2551) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทฯ อยู่ในระดับสูง และคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่มีต่อองค์กรนั้นมีเพียง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาส

ในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองและความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

สุดท้ายในส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันนั้น ย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น มหาวิทยาลัยนั้นเกิดความขัดแย้งในการทำงานย่อมทำให้เกิดอุปสรรคในการทำงาน และส่งผลให้เกิดปัญหาส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ สอดคล้องกับ งานวิจัย (ภัทรศยา, 2557) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสระบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ซึ่งพบว่า ด้านการบูรณาการทางสังคมนั้นมีผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสระบุรี

ภาพรวมของความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พบว่า ตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กัน โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิกอลในระดับสูง โดยนิยามคุณภาพชีวิตในการทำงานคือ สิ่งต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการตอบสนองความต้องการทางด้านความรู้สึกของบุคคล ดังนั้นหากอาจารย์มีคุณภาพชีวิตในการทำงานย่อมส่งผลให้อาจารย์เกิดความสุขในการทำงานและเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดความผูกพันและความจงรักภักดีของอาจารย์ที่มีต่อมหาวิทยาลัย โดยสอดคล้องกับงานวิจัย (พีระศิลป์, 2554) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

จากผลการวิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งนี้ควรมุ่งเน้นให้ความสำคัญด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งจากผลการวิจัยนี้นำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนโดยมุ่งเน้นพัฒนาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์ เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาด้านนโยบายสนับสนุนเรื่องคุณภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น โดยส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน ย่อมส่งผลดีต่อองค์กรในเชิงบวก ลดปัญหาอัตราการลาออก และก่อให้เกิดความผูกพันต่อมหาวิทยาลัย แสดงให้เห็นผลเชิงประจักษ์ต่อไป

ประโยชน์จากการวิจัย

1. ประโยชน์เชิงการจัดการ

จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้สึกของพนักงานในองค์กร หากองค์กรต้องการให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยองค์กรต้องปรับโครงสร้างและระบบขององค์กรที่มุ่งเน้นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เพื่อให้พนักงานมีความสุขในการทำงานส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกไปในทิศทางบวกต่อองค์กร ซึ่งทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและต้องการที่จะทำงานที่องค์กรต่อไป ในระยะยาวนั้นจะส่งผลให้พนักงานเกิดความรักและผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ดังนั้นองค์กรจึงต้องปรับปรุงโครงสร้างและกำหนดนโยบายเพื่อนำไปปฏิบัติได้จริง โดยแสดงให้เห็นว่าองค์กรนั้นมุ่งเน้นเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นสำคัญต่อองค์กร

2. ประโยชน์เชิงทฤษฎี

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์และความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง โดยนำทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแนวกิดของวอลตัน (Walton, R. E., 1973) คุณภาพชีวิตในการทำงาน แบ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็น 6 ด้าน ดังนี้ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการทางสังคม สิทธิในการทำงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวและลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งจากปัจจัยทั้งหมดที่กล่าวมานั้นเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนั้นองค์กรที่มุ่งเน้นพัฒนาในเรื่องทรัพยากรมนุษย์ต้องให้ความสำคัญเรื่องนี้ โดยองค์กรต้องสนับสนุนโดยการกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดีขึ้น โดยนำหลักทฤษฎีของวอลตันมาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนนโยบายและเป็นแนวทางในการกำหนดทิศทางให้องค์กร เพื่อให้พนักงานในองค์กรมีความสุขในการทำงานและก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับวิจัยในอนาคต

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเพียงความสัมพันธ์เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผลการวิจัยนั้นเป็นแนวทางให้องค์กรเห็นถึงความสัมพันธ์เท่านั้น หากต้องการศึกษาต่อในอนาคตควรมานำข้อมูลงานวิจัยนี้ไปต่อยอด เพื่อศึกษาทัศนคติและความต้องการของพนักงานที่มีต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากขึ้น โดยทำการวิจัยเชิงคุณภาพ

References

- ดิน ปรัชญพฤทธิ. (2550). สภาพแวดล้อมการบริหารกับการพัฒนาองค์กร. ใน เอกสารการสอนชุดหน่วยที่ 1-7 หน้า 12-45. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ธีรวุฒิ เอกกุล. (2543). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2553). ชุดวิชาการวิจัยหลักสูตรและการเรียนการสอน หน่วยที่ 7 การศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและหน่วยที่ 10 สถิติวิเคราะห์เชิงปริมาณ:สถิติบรรยายและสถิติพาราเมตริก หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- นฤปชา เมืองอินทร์. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรและอายุการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ สมาคม วาย. เอ็ม. ซี. เอ. เชียงใหม่. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- พิชิต เทพวรรณ. (2555). A-Z เครื่องมือการจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น
- พีระศิลป์ รัตนศิริฤกษ์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา. สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สำนักงานใหญ่: มหาวิทยาลัยศิลปากร

- ภัทรศยา จันทราวุฒิกกร. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสระบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปีที่ 9, ฉบับที่ 1, หน้า 90-100
- สุธินี เดชะตา. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. **Journal of Occupation Psychology**. Vol. 63, pp. 1-18
- Cheanchana, C. (2015). **Using Multivariate Statistics for Research: Designing, Analyzing, and Interpreting**. Bangkok: Samlada Printing
- Deery, M. and Jago, L. (2015). Revisiting Talent Management, Work-Life Balance and Retention Strategies. **International Journal of Contemporary Hospitality Management**. Vol. 27, Issue 3, pp. 453-472
- Greenberg, J. and Baron, R. A. (1995). **Behavior in Organization Under Standing and Managing the Human Side of Work**. 5th ed. New Jersey: A Simon and Schuster
- Hodgetts, R. M. and Hegar, K. W. (2008). **Modern Human Relations at Work**. 10th ed. USA: Thompson South-Western
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**. Vol. 30, pp. 607-610
- Nunnally, J. C. and Bernstein, I. H. (1994). **Psychometric Theory** 3rd ed. New York: McGraw Hill, Inc
- Tepprasit, P. and Yuvanont, P. (2015). The Impact of Logistics Management in Reverse Logistics in Thailand's Electronics Industry. **International Journal of Business and Information**. Vol. 10, Number 2. pp. 257-271
- Thompson, D. L. (1983). Public-Private Policy: An Introduction. **Policy Studies Journal**. Vol. 11, No. 3, pp. 419-426. DOI: 10.1111/j.1541-0072.1983.tb00660.x
- Walton, R. E. (1973). Quality of Work Life. **Sloan Management Review**. Vol. 15, No. 11, pp. 1-12
- Werther, W. B. and Davis, K. (1983). **Human Resources and Personnel Management**, 3^{ed}. New York: McGraw Hill