



คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย

สายวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

QUALITY OF WORK LIFE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF ACADEMIC STAFF AT SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY

จิราภรณ์ สอนดี^{*1} และ อภิสิต ตั้งเกียรติศิลป์²

¹นักศึกษาลัทธิบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการทั่วไป
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

²อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

*ผู้รับผิดชอบบทความ: Jiraporn_s@mail.rmutt.ac.th

Jiraporn Sondee^{*1} And Assistant Professor Dr. Apisit Tungkiatsilp²

¹Student-Master of Education Program in Faculty of Business Administration General Management,
Rajamangala University of Technology Thanyaburi

²Lecturer-Faculty of Business Administration, Department of Management,
Rajamangala University of Technology Thanyaburi

*Corresponding: Jiraporn_s@mail.rmutt.ac.th

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้ให้ข้อมูลหลักที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 6 เดือน สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จังหวัดนครนายก จำนวน 10 คน ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยเป็นทรัพยากรที่ถือได้ว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร การพัฒนาและส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรได้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและมีการสร้างขวัญและกำลังใจ และความรู้สึกรักในการทำงานให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย จะส่งผล

Received : 23 May 2021

Revised : 31 October 2021

Accepted : 23 December 2021

Online publication date : 29 December 2021



ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์กร แนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถพิจารณาได้จากองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะปลอดภัย ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการทำงานร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ถ้าผู้นำขององค์กรให้ความสำคัญต่อการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร จะส่งผลดีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานซึ่งเป็นแรงผลักดันให้พนักงานปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ของมหาวิทยาลัย

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน / ความผูกพันต่อองค์กร / พนักงานมหาวิทยาลัย

Abstract

This independent study aimed to investigate the quality of work life and the organizational commitment of academic staff at Srinakharinwirot University based on a qualitative research methodology. Key Informants used in this study comprised 10 academic staff who had at least six months of work experience in Srinakharinwirot University at Nakhon Nayok Province. The instrument used to collect data was an in-depth interview. The method used to analyze the data was content analysis.

The study results showed that university staff formed a resource that could be considered of great importance to the university. The development and promotion of academic staff in the university to improve quality of life at work, increase morale and love of working would affect the efficiency and effectiveness of the university. Guidelines for promoting the quality of life in the workplace could be considered from eight elements: adequate and fair compensation, safe and healthy working conditions, opportunity for growth and security, opportunity to use and develop human capacities, social integration in the work organization, constitution in the work organization, work and total life span, and social relevance of work life. Furthermore, it was found that if organizational leader implements appropriate human resource management policies, one benefit will



be academic staff's organizational commitment, which drives these employees to work for the university with their full knowledge and abilities and, in doing so, achieve the goals of the university.

Keywords: Quality of work life / Organizational commitment / Academic staff

บทนำ

ปัจจุบันสภาวะเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นส่วนสำคัญต่อผลการดำเนินงานขององค์กรเพราะหากพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีแล้ว ย่อมทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น (วินัย มาลีสา, 2553) ดังนั้น การพัฒนาระบบการบริหารงานที่สอดคล้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นประเด็นที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงชีวิตการทำงานไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งผลที่ตามมาคือความผูกพันต่อองค์กร องค์กรที่เห็นความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร จึงได้จัดสรรงบประมาณ สำหรับการกำหนดตำแหน่ง ระบบการจ้าง การบรรจุและการแต่งตั้ง อัตราค่าจ้างและค่าตอบแทน เงินเพิ่มและสวัสดิการ การเลื่อนตำแหน่ง และรักษาและพัฒนาอย่างเต็มที่ ซึ่งการกระทำดังกล่าวส่งผลทำให้พนักงานแทบทุกคนที่ทำงานอยู่ในองค์กร เกิดความรู้สึกที่ดีที่มีส่วนร่วมและคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้พนักงานทำงานอย่างทุ่มเทและพร้อมที่จะอยู่ในองค์กรอย่างจงรักภักดีซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton ที่กล่าวว่าลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น แบ่งเป็น 8 ประการ ดังนี้ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะปลอดภัย 3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 4) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 5) การทำงานร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์ 6) ประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Walton, R. E., 1973) ผจญ เฉลิมสาร (2540) กล่าวว่า การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตของมนุษย์และการทำงานคือการทำให้มีรายได้และมีรายได้ก็สามารถนำไปซื้ออาหาร เครื่องใช้ ตลอดจนปัจจัย 4 ที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต นอกจากนี้การทำงานยังเป็นตัวกำหนดฐานะและหน้าที่ทางสังคม ทำให้เกิดคุณค่าในชีวิตของคน ซึ่งในอดีตนายจ้างมองมนุษย์เป็นเพียงวัตถุดิบในการผลิตเท่านั้น ต่อมาผู้นำและคณะบุคลากรภาครัฐมีการส่งเสริมด้านชีวิตการทำงานของพนักงานมากขึ้น จึงเป็นที่มาของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life)

เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีย่อมส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่ง Allen and Meyer ได้อธิบายความผูกพันต่อองค์กรว่าหมายถึงความรู้สึกและทัศนคติทางบวกที่มี



ต่อองค์การ เต็มใจที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและทำงานอย่างเต็มที่ เป็นสิ่งยืนยันให้อยากทำงานอยู่ในองค์การ มีความจงรักภักดีและความคงอยู่กับองค์การ โดยได้แบ่งความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ 1) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ 2) ความผูกพันด้านความรู้สึก 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Allen, N. J., & Meyer, J. P., 1990) ซึ่งความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่หลายองค์การพยายามสร้างขึ้น การที่พนักงานคนหนึ่งจะมีความผูกพันได้ในระดับหนึ่งก็ต้องผ่านประสบการณ์ที่ดีในการทำงานการมีส่วนร่วมในงาน มีการรับรู้ว่างานที่ตนเองทำอยู่นั้นมีโอกาที่จะก้าวหน้าในองค์การ จนกระทั่งเกิดความเชื่อมั่นและความรู้สึกผูกพัน ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การนั้นเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นกับตัวพนักงานในแต่ละบุคคล สำหรับพนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์การและมีทัศนคติที่ดีกับการทำงานนั้น กล่าวได้ว่าอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญคือการที่พนักงานรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ได้ว่าสิ่งที่องค์การตอบแทนต่อการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงิน ล้วนแล้วเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานพึงพอใจที่จะทำงานกับองค์การต่อไปและทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การในระยะยาว (ศศินันท์ ทิพย์โอสถ และ กฤษดา เขียววัฒนสุข, 2556) นอกจากนี้ Deery and Jago ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการบุคลากรที่มีความสามารถ ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน และกลยุทธ์การรักษาพนักงาน โดยพบว่าความสมดุลระหว่างชีวิตและงานเป็นหนึ่งในตัวแปรที่ใช้ประกอบแผนการจัดการและการรักษาพนักงาน ทั้งนี้ยังพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสนับสนุนกลยุทธ์ในการรักษาพนักงานที่มีความสามารถไว้ (Deery, M. & Jago, L., 2015)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นองค์กรชั้นนำแห่งการเรียนรู้และวิจัย บนฐานการศึกษา คุณธรรม และการรับใช้สังคม มุ่งสร้างสรรค์นวัตกรรมสู่สากล ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของทางมหาวิทยาลัยได้ดำเนินการตามพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2559 โดยระบุหน้าที่และนโยบายการทำงาน ดังนี้ มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันทางวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ที่มีวัตถุประสงค์ในการสร้างองค์ความรู้ สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ และสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดปัญญา เพื่อพัฒนาสังคมให้อยู่ร่วมกันอย่างสันติและดุลยภาพ มีพันธกิจต่อสังคมในการจัดการศึกษา ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการ และทะนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม รวมถึงการสืบสานและเสริมสร้างภูมิปัญญาให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ด้วยวิทยาการความรู้ด้านสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ วิทยาศาสตร์สุขภาพ และวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี โดยคำนึงถึง ความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษา ความมีเสรีภาพทางวิชาการและความเป็นเลิศทางวิชาการควบคู่ไปกับคุณธรรมและจริยธรรม การเป็นชุมชนทางวิชาการและการใช้องค์ความรู้เพื่อชี้นำสังคม การมีส่วนร่วมและมีความรับผิดชอบต่อรัฐและสังคม



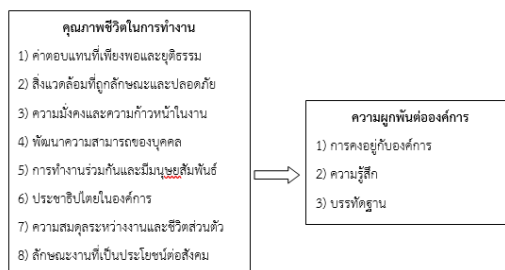
ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ความโปร่งใส ความถูกต้อง ความยุติธรรม ความน่าเชื่อถือ และตรวจสอบได้ และการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ข้อมูลจากรายงานการโอนย้ายภายในมหาวิทยาลัยและการลาออกของพนักงาน(Turnover rate) พบว่าในบางปีมหาวิทยาลัยไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ ในแต่ละครั้งที่มีการโอนย้าย และการลาออกของพนักงาน มหาวิทยาลัยเกิดการสูญเสียทั้งในทางตรงและทางอ้อม การสูญเสียทางตรงได้แก่ การสูญเสียทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูง และการสูญเสียไปของต้นทุนในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรตั้งแต่วันแรกที่เริ่มต้นเข้าทำงานจนกระทั่งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างชำนาญ ส่วนการสูญเสียทางอ้อมกล่าวคือ เมื่อพนักงานย้ายหน่วยงานและลาออกไปอาจจะนำความรู้ความสามารถถึงเทคนิคการทำงานที่ติดตัวไป นำไปใช้ทำงานให้กับสถาบันการศึกษาคู่แข่งจากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้นำได้เล็งเห็นความสำคัญของพนักงานเหล่านั้นในองค์กร จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องรักษาพนักงานที่มีคุณภาพไว้ ด้วยการหาแนวทางพัฒนาปรับปรุงองค์กรเพื่อตอบสนองความคาดหวังของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความรู้สึกรับและผูกพันต่อองค์กร และพร้อมที่จะพัฒนาองค์กรไปด้วยกัน

ดังนั้น การศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” จะช่วยให้ผู้นำและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความเข้าใจถึงมุมมองและความรู้สึกของพนักงานในเรื่องดังกล่าว และสามารถนำมาใช้ในการวางแผนปรับปรุงพัฒนาองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่จะช่วยสนับสนุนให้พนักงานอยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์ โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จังหวัดนครนายก จำนวน 10 คน ได้จากสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth in terview) แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) และมีจุดความสนใจเฉพาะ (Focus interview) ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสายวิชาการและความผูกพันต่อมหาวิทยาลัย

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

การวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการค้นหาข้อมูลโดยให้ความสำคัญกับความหมายในทัศนะผู้ตอบ เป็นการค้นหาระบบการคิดและระบบความเชื่อของผู้ตอบโดยค้นหาสาเหตุขององค์ประกอบที่ต้องการศึกษา และนำข้อมูลที่ได้ไปใช้สนับสนุนการศึกษา โดยการถอดข้อมูลไฟล์เสียงที่ได้จากการสัมภาษณ์ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล คือ พนักงานสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 10 ท่าน

คำถามที่ 1 หน่วยงานของท่านมีหลักในการบริหารจัดการค่าตอบแทนอย่างไร และท่านมีแนวทางในการบริหารจัดการค่าตอบแทนให้เกิดความเป็นธรรมได้อย่างไร คำตอบที่ได้

พบว่าพนักงานสายวิชาการจำนวน 6 ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับจากทางมหาวิทยาลัยมีความเหมาะสมและเป็นธรรมที่ยอมรับได้ แต่อีก 3 ท่านที่คิดต่างว่าค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับตำแหน่งและภาระงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานควรที่จะได้จำนวนมากกว่านี้และการประเมินที่ไม่เป็นธรรมจากคณะกรรมการ

คำถามที่ 2 หน่วยงานของท่านมีการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเมิดและปลอดภัยภายในหน่วยอย่างไร และท่านมีแนวทางการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเมิดและความปลอดภัยอย่างไร (สิ่งแวดล้อมที่ถูกละเมิดและความปลอดภัย)

พบว่าพนักงานสายวิชาการจำนวน 8 ท่านที่คิดว่าการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความถูกละเมิดและปลอดภัยเนื่องจากสิ่งแวดล้อมมีการปรับปรุงภูมิทัศน์ให้ร่มรื่นน่าทำงานพร้อมทั้งหน่วยรักษาความปลอดภัยที่คอยปฏิบัติการอยู่เพื่อตรวจสอบบุคคลเข้าออกภายในมหาวิทยาลัยและอาคารที่ปฏิบัติการพร้อมทั้งมีกล้องวงจรปิดตรวจสอบการเข้าออกของบุคคลได้ทำให้มีความปลอดภัยในการทำงานเพิ่มมากขึ้น แต่ยังมีอีก 2 ท่านที่มีความคิดที่แตกต่างว่าสิ่งแวดล้อมในการทำงานภายในห้องทำงานมีการใช้พื้นที่มากจนเกินไปทำให้ไม่มีช่องว่างสำหรับการทำกิจการอื่นๆ ภายในห้องปฏิบัติงาน



คำถามที่ 3 หน่วยงานของท่านมีแนวทางการพัฒนาให้มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานอย่างไร และท่านมีแนวทางความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานอย่างไร

พบว่าพนักงานสายวิชาการทุกท่านมีความเห็นตรงกันว่าทางหน่วยงานได้มีการส่งเสริมให้พนักงานทำตำแหน่งวิชาการในระดับต่างๆ เพื่อเป็นการสร้างความมั่นคงในหน้าที่การงานและเป็นการสร้างความก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติอยู่ได้อย่างดีและเหมาะสมที่สุด พร้อมทั้งส่งเสริมให้มีการไปนำเสนอผลงานทั้งในและต่างประเทศอีกด้วยซึ่งแสดงให้เห็นว่าทางหน่วยงานให้ความสำคัญในเรื่องของความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานให้กับพนักงาน

คำถามที่ 4 หน่วยงานของท่านมีแนวทางการพัฒนาความสามารถของบุคคลอย่างไร

พบว่าพนักงานสายวิชาการทุกท่านให้ความคิดเห็นที่ตรงกันว่าทางหน่วยงานได้มีแนวทางในการพัฒนาความสามารถของพนักงานโดยการสนับสนุนให้เข้าอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และนำไปต่อยอดการทำงานพร้อมทั้งมีการจัดให้พนักงานนำความรู้ไปถ่ายทอดให้กับประชาชนตามชุมชนเพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจที่จะนำความรู้ที่มีไปถ่ายทอดให้เกิดประโยชน์เพิ่มมากขึ้น

คำถามที่ 5 หน่วยงานของท่านมีแนวทางการทำงานร่วมกันและมีการสร้างมนุษยสัมพันธ์อย่างไร

พบว่าผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็นตรงกันว่าหน่วยงานมีการส่งเสริมให้มีการทำงานร่วมกันและจัดการสร้างกิจกรรมเพื่อให้เกิดการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรเพิ่มมากขึ้นเมื่อเกิดการทำงานร่วมกันได้ก็จะสามารถพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้นไปและด้วยการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีก็ส่งผลให้หน่วยงานเป็นที่รู้จักได้อย่างรวดเร็ว

คำถามที่ 6 หน่วยงานของท่านมีแนวทางการสนับสนุนประชาธิปไตยในองค์กรในการปฏิบัติงานอย่างไร

จากการสัมภาษณ์พบว่าด้านการสนับสนุนประชาธิปไตยให้เกิดขึ้นภายในองค์กรนั้นทุกท่านเห็นด้วยกับการสร้างประชาธิปไตยภายในหน่วยงานเนื่องจากจะไม่ทำให้พนักงานไม่กล้าที่จะแสดงออกทางความคิดหรือการนำเสนอผลงานที่ดีให้เกิดขึ้นภายในองค์กรการมีประชาธิปไตยในหน่วยงานจะแสดงให้เห็นว่าทุกคนมีความเท่าเทียมกันไม่มีใครด้อยกว่าใคร

คำถามที่ 7 หน่วยงานของท่านมีปริมาณงานที่เหมาะสมกับเวลาปฏิบัติหน้าที่หรือไม่ และท่านมีแนวทางการพัฒนางานให้เกิดความสมดุลของงานและชีวิตส่วนตัวอย่างไร

ผลจากการสัมภาษณ์มีส่วนใหญ่ได้ให้ความคิดว่าการทำงานภายในหน่วยงานนี้มีความสมดุลระหว่างงานและไม่มีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว แต่เสียงส่วนน้อยมีความคิดที่งานที่ให้อำนาจไม่สมดุลกันระยะเวลาของการทำงานในแต่ละงานต้องนำงานไปทำที่บ้านจึงเป็นการส่งผลต่อการใช้ชีวิตส่วนตัวเพิ่มมากขึ้นจึงไม่เป็นผลดีควรที่จะมีการปรับปรุงจัดแบ่งภาระงานให้เหมาะสมกับแต่ละคนเพื่อไม่ให้มีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของพนักงาน



คำถามที่ 8 หน่วยงานของท่านมีความพร้อมที่จะทำประโยชน์ให้กับสังคมและพัฒนาความสัมพันธ์กับบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกอย่างไร และท่านมีแนวทางการพัฒนาภาพลักษณ์ของพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างไร (ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม)

จากการสัมภาษณ์พนักงานทั้งหมดมีความเห็นตรงกันว่าในหน่วยงานมีความพร้อมที่จะให้ประโยชน์ทางด้านความรู้ให้แก่สังคมและพัฒนาความสัมพันธ์กับบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกได้เป็นอย่างดีด้วยการจัดกิจกรรมไปให้ความรู้ด้านการแปรรูปอาหาร การเพาะเลี้ยงเห็ดและให้คำปรึกษากับชุมชนที่มีผลิตภัณฑ์ที่ต้องการให้ทำการพัฒนาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นไปด้วยองค์ความรู้ที่มีของพนักงานในหน่วยงานสามารถทำให้ประชาชนมีความรู้เพิ่มขึ้นและนำไปใช้ประโยชน์ในโอกาสหน้าให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นและเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับหน่วยงานอีกด้วย

คำถามที่ 9 ท่านคิดว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านใดบ้างที่ควรได้รับการพัฒนาเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการให้ดีขึ้น เพราะอะไร

จากการสัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นว่าความพัฒนาด้านความสมดุลระหว่างงานที่ทำและชีวิตส่วนตัวให้ดีขึ้นโดยการมอบหมายงานตามภาระงานที่ได้ควรตรวจสอบก่อนว่างานที่มอบหมายให้ไปนั้นตรงกับความสามารถที่มีหรือตรงกับสายงานที่ทำอยู่หรือไม่เพื่อไม่เป็นการมอบหมายงานให้ผิดคนและนำไปสู่การเอางานไปทำที่บ้านและเป็นการรบกวนชีวิตส่วนตัวของผู้ที่ได้รับมอบหมายงานนั้น รองลงมาที่ควรมีการปรับปรุงคือกฎเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินเพื่อขึ้นเงินเดือนควรมีข้อกำหนดที่ชัดเจนและเหมาะสมตามท่านคณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อไม่ให้เกิดความไม่เป็นธรรมเกิดขึ้น และในช่วยสภาวะในปัจจุบันจำเป็นต้องใช้ค่าตอบแทนที่เพียงพอเพื่อการดำรงชีวิตของพนักงานให้อยู่ได้ไม่เดือดร้อน

จะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความเป็นอยู่ของอาจารย์เองในทุกด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สอดคล้องกับทฤษฎีของ วอลตัน (Walton, 1973) 8 ด้าน คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการทำงานร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมาใช้ใน เนื่องจากเป็นแนวความคิดที่นิยมและครอบคลุมองค์ประกอบหลักของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการด้านความผูกพันต่อองค์กรเนื่องจากข้อจำกัดด้านเวลาและความไม่สะดวกจากสถานการณ์โรคระบาดในการให้ข้อมูล จึงทำให้



ผู้วิจัยสามารถเก็บข้อมูลจากคณาจารย์ เท่านั้น ในส่วนนี้จึงขออธิบายข้อมูลจากการสัมภาษณ์ของคณาจารย์ โดยจะเริ่มอธิบายคุณภาพชีวิตในการทำงาน

มหาวิทยาลัยได้กำหนดนโยบายและทิศทางในการบริหารงานบุคคล โดย กำหนดในแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการของมหาวิทยาลัย และ ในปี พ.ศ. 2563 ได้มีการเสนอกรอบนโยบายในการกำกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดย การมุ่งเน้น สามประเด็นหลัก คือ สภาพแวดล้อมบุคลากร ระบบและกระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อผลสัมฤทธิ์ขององค์กร และความผูกพันของบุคลากร เพื่อให้ผลก่ดต้น มหาวิทยาลัยบรรลุนิติสัมพันธ์ “มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นองค์กรชั้นนำแห่งการเรียนรู้และวิจัย บนฐานการศึกษา คุณธรรม และการรับใช้สังคม มุ่งสร้างสรรค์นวัตกรรมสู่สากล”

ผู้วิจัยได้สรุปความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิด Allen and Meyer (1990) โดยอธิบายตามหัวข้อ ดังนี้ 1) การคงอยู่กับองค์กร 2) ด้านจิตใจ 3) บรรทัดฐาน

1. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร การที่บุคคลต้องการที่จะทำงานอยู่กับองค์กร เพราะมีความเชื่อว่า ยิ่งถ้าอยู่กับองค์กรเป็นเวลานาน หากลาออกก็จะทำให้เกิดผลเสียมาก และไม่คุ้มค่าเช่น ประโยชน์ที่จะได้รับจากการเกษียณอายุ มิตรภาพ อาจจะกล่าวได้ว่า บุคคลเหล่านี้มีความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรในระดับสูง ดังคำสัมภาษณ์ของอาจารย์ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า “การตอบแทนผลประโยชน์ที่สมเหตุสมผลต่อระยะเวลาการทำงานและความสามารถแต่ละบุคคลที่ได้จากการประเมินผลงานในแต่ละปีว่าอยู่ในระดับใด เช่น ดีเด่น ดีมาก ดี ปานกลาง หรือ ต่ำว่าปานกลาง”

2. ความผูกพันด้านจิตใจ ความตั้งใจของพนักงานที่จะอยู่กับองค์กร ซึ่งมาจากความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายขององค์กรและความเต็มใจทุ่มเททำงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย เป็นการส่งเสริมด้านความรู้สึกรักของบุคลากรภายในองค์กรให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันองค์กรให้ความสำคัญของจิตใจ ดังคำสัมภาษณ์ของอาจารย์ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า “การมีโครงสร้างองค์กรที่ดีก็จะทำให้รู้สึกดีที่จะทำงานร่วมกับองค์กรอย่างมั่นคงต่อ”

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน การที่บุคคลต้องการที่จะอยู่กับองค์กรอันเนื่องมาจากแรงกดดันจากคนอื่น คนที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานมากจะมีความกังวลมากกว่าคนอื่น บุคคลเหล่านี้ไม่ต้องการทำให้นายจ้างผิดหวัง และกังวลว่าเพื่อนร่วมงานอาจจะคิดกับตนในทางที่ไม่ดีดังคำสัมภาษณ์ของอาจารย์ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า “การปฏิบัติหน้าที่ให้สมกับการที่ได้รับมอบหมายโดยยึดมั่นความซื่อสัตย์ สุจริตและยุติธรรมเป็นบรรทัดฐานและเป็นตัวอย่างที่ดี”

เมื่อความผูกพันด้านบรรทัดฐานของอาจารย์มีความสำคัญต่อการเป็นสมาชิกที่ดีและส่งเสริมให้อาจารย์รักและพร้อมที่จะทำงานอย่างทุ่มเทให้กับมหาวิทยาลัยด้วยความเต็มใจและ



อยากทำงานอยู่ที่มหาวิทยาลัยแห่งนี้ตลอดไปและเป็นไปตามทฤษฎีของ Allen and Meyer (1990)

พนักงานเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าในการขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุผลตามเป้าหมาย การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญอย่างมาก โดยเฉพาะการส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น ซึ่งการทำให้พนักงานได้รับการสนองตอบความต้องการในการทำงานทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจ เพื่อเป็นการเพิ่มแรงจูงใจให้แก่พนักงานในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลต่อการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยจึงควรส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โดยพิจารณาได้จากองค์ประกอบ 8 ด้านได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการทำงานร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมาใช้ใน ทั้งนี้เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจ และความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยต่อไป

อภิปรายผล

การศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และความสมดุลระหว่างงานที่ทำและชีวิตส่วนตัว ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การภาพรวม ทั้งนี้เนื่องจากมหาวิทยาลัยมีลักษณะการบริหารและใส่ใจในเรื่องช่องว่างระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเริ่มจากผู้บริหารสูงสุด ตัวอย่างที่เห็นได้ชัด เช่น มีการจัดกิจกรรมผู้บริหารพบพนักงานโดยการรับประทานอาหารเที่ยงด้วยกันเพื่อพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือเล่าปัญหาต่างๆ ทั้งเรื่องงานและไม่ใช่งาน ทำให้พนักงานทุกคนรู้สึกมีความเท่าเทียมกัน รวมถึงในเวลางานพนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบได้อย่างอิสระ ดังที่ กฤษฎ์ เต็มทิพย์ทวีกุล และกฤษฎดา เขียววัฒนสุข (2562) เสนอว่าองค์การควรให้ความสำคัญกับการรับรู้ถึงความห่วงใยที่องค์การมีให้แก่พนักงาน เพราะถ้าองค์การสามารถทำให้พนักงานรับรู้ได้ว่าองค์การมีความห่วงใยให้แก่พนักงาน จำทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกได้ว่าองค์การได้เห็นความสำคัญและจะเป็นการอำรุงรักษาพนักงานไว้ และหากพนักงานรับรู้ได้ว่าองค์การให้การสนับสนุนก็จะมีผลผูกพันต่อองค์การมากขึ้น (กฤษฎ์ เต็มทิพย์ทวีกุล และกฤษฎดา เขียววัฒนสุข, 2562) นอกจากนี้มหาวิทยาลัยได้จัดโครงการบริการชุมชนขึ้นเพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้แก่สังคมอยู่เสมอ โดยผลการวิจัย



ครั้งนี้สอดคล้องกับ รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร (รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ, 2558) และสอดคล้องกับ ปริญญา สุทธิทรัพย์ ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่สิ้นเชื้อธนาการพาณิชย์ขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานครพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม ให้ดีขึ้นโดยการมอบหมายงานตามภาระงานที่ได้ควรตรวจสอบก่อนว่างานที่มอบหมายให้ไปนั้นตรงกับความสามารถที่มีหรือตรงกับสายงานที่ทำอยู่หรือไม่เพื่อไม่เป็นการมอบหมายงานให้ผิดคนและนำไปสู่การเอางานไปทำที่บ้านและเป็นการรบกวนชีวิตส่วนตัวของผู้ที่ได้รับมอบหมายงานนั้น รองลงมาที่ควรมีการปรับปรุงคือ กฎเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินเพื่อขึ้นเงินเดือนควรมีข้อกำหนดที่ชัดเจนและเหมาะสมตามตำแหน่งคณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อไม่ให้เกิดความไม่เป็นธรรมเกิดขึ้น และในช่วยสภาวะในปัจจุบันจำเป็นต้องใช้ค่าตอบแทนที่เพียงพอเพื่อการดำรงชีวิตของพนักงานให้อยู่ได้ไม่เดือดร้อน ส่วนผลปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย องค์กรและการจัดการ ค่าจ้าง คุณลักษณะเฉพาะของงาน คุณลักษณะทางสังคมของงาน ทั้งนี้เนื่องจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเป็นองค์กรขนาดใหญ่ เห็นได้ชัดจากสถานการณ์โควิดในปี 2564 หลายมหาวิทยาลัยได้รับผลกระทบจากการเรียนการสอน แต่มหาวิทยาลัยก็สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วทำให้พนักงานมีความเชื่อมั่นในองค์กรสูง ในด้านค่าจ้างมีการจ่ายค่าจ้างและระบบการประเมินขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม โดยผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องยิ่งยศ จันปาน และ จันทนา แสนสุข ซึ่งได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เบสเท็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัดพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (ยิ่งยศ จันปาน และ จันทนา แสนสุข, 2559)

ข้อเสนอแนะ

1. การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่าปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในภาพรวมมี 2 ด้าน คือ

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่มีความ



จำเป็นต้องใช้ทั้งค่าบ้าน ค่ารถโดยสาร ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรมีนโยบายส่งเสริมให้พนักงานมีรายได้ที่มั่นคงและเป็นธรรมและมีการสนับสนุนให้พนักงานทำตำแหน่งทางวิชาการเพื่อสร้างความมั่นคงในหน้าที่การทำงานให้มากขึ้น เมื่อพนักงานมีสุขภาพจิตที่ดี ก็ทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี ส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน และรู้สึกผูกพันกับองค์กรจนยินดีที่จะทำงานกับองค์กรไปจนเกษียณอายุ

1.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย เนื่องจากพนักงานในปัจจุบันจำเป็นต้องเดินทางมาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยด้วยสถานการณ์โรคระบาด ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานที่มากที่สุด คือ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ความมั่นคงปลอดภัย พนักงานมีความเชื่อมั่นว่ามหาวิทยาลัยมีความปลอดภัยและมีความมั่นคงสูง เนื่องจากเป็นมหาวิทยาลัยมีชื่อเสียงของรัฐ ดังนั้นเพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกมีความมั่นคงและปลอดภัยมากยิ่งขึ้นมหาวิทยาลัยควรจะมีการสื่อสารให้พนักงานรับทราบถึงการพัฒนองค์กรอย่างต่อเนื่อง

2. นอกจากข้อเสนอแนะข้างต้นแล้ว ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมุ่งมั่น และมีการปฏิบัติระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกันอย่างเสมอภาค มีการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร นอกจากนี้ ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนให้พนักงานมีการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถที่จำเป็นเพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการให้ความสำคัญในด้านนี้จะ เป็นสิ่งที่ช่วยเสริมให้พนักงานเกิดความรักและความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

ควรมีการศึกษาปัจจัยหรือตัวแปรอื่นที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน เช่น การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การเมืองในองค์กร เพื่อให้ครอบคลุมปัจจัยอื่นและให้เกิดภาพที่ชัดเจนยิ่งขึ้นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน นอกจากนี้ควรทำการศึกษากับพนักงานที่อยู่ในมหาวิทยาลัยในสายการบรรจุอื่น เนื่องจากสภาพแวดล้อมทางการทำงานและรูปแบบการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันซึ่งอาจส่งผลที่แตกต่างกัน เพื่อให้เกิดองค์ความรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

กฤษฎี เต็มทิพย์ทวีกุล และกฤษฎดา เขียววัฒนสุข. (2562). “บุพปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่กับ

องค์กรของช่างเทคนิคและวิศวกรในอุตสาหกรรมพลาสติกขนาดกลางและขนาดย่อม :



- กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมพลาสติกในจังหวัดปทุมธานี”. วารสารสันติศึกษา
ปริทรรศน์ มจร. ปีที่ 7 ฉบับที่ 3. หน้า 823-837.
- กฤษฎา เขียววัฒนสุข และคณะ. (2561). “ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ รูปแบบภาวะ
 ผู้ตามกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน”. วารสารสหวิทยาการวิจัย (ฉบับ
บัณฑิตศึกษา). ปีที่ 7 ฉบับที่ 1. หน้า 25-34.
- _____. (2562). “สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพทีมงาน:
 ข้อมูลเชิงประจักษ์จากบริษัทผลิตอุปกรณ์คอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง”. วารสารวิชาการ
มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี. ปีที่ 8 ฉบับที่ 2. หน้า 219-230.
- กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). **คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life).** อนุสาร
 แรงงาน
- ปริญธร สุทวีทรัพย์. (2553). **คุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่สินเชื่อธนาคารไทยพาณิชย์ขนาดใหญ่
 ในกรุงเทพมหานคร.** สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ.
 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ผจญ เฉลิมสาร.(2540). **คุณภาพชีวิตการทำงาน. Productivity World.** 2540. [ออนไลน์].
 เข้าถึงได้จาก <http://www.thaimarketcenter.com>. เมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2563.
- ยิ่งยศ จันทาน และจันทนา แสนสุข. (2559). “คุณภาพชีวิตในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการ
 ทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเบสเท็กซ์ (ประเทศไทย)
 จำกัด.” วารสารสุทธิปริทัศน์. ปีที่ 30 ฉบับที่ 94. หน้า 98-111.
- รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อ
 องค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ.** สารนิพนธ์ปริญญา
 บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ใน
 พระบรมราชูปถัมภ์.
- วินัย มาลีสา. (2553). **การศึกษาพฤติกรรมของพนักงานขับรถกับต้นทุนการขนส่งสินค้า
 กรณีศึกษา: บริษัท สุรินทร์อมน่าเคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด.** สารนิพนธ์ปริญญา
 บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
- ศศินันท์ ทิพย์โอสธ และกฤษฎา เขียววัฒนสุข. (2556). “การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของ
 พนักงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในภาคธุรกิจธนาคาร.” ใน รายงานการประชุมวิชาการ
 ระดับชาติ RMUTT Global Business and Economics Conference (TBEC),
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. หน้า 915-930.

- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization". **Journal of Occupational Psychology**. Vol 63 No. 1. pp 1-18
- Deery, M. & Jago, L. (2015). **Revisiting talent management, work-life balance and retention strategies**. International Journal of Contemporary Hospitality Management. Vol 27 No. 3. pp 453-472.
- Gilmer, V. B. (1973). **Applied Psychology**. New York: Mc Graw-Hill
- Walton, R. E. (1973). **Quality of Working Life: What is it? Sloan Management Review**. Vol 4 No. 7. Pp 20-23.
- Sirgy, M. J. and others. (2001). "A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. Social indicators research. Vol 55 No. 3. pp 241-302.