

ผลกระทบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

THE EFFECTS OF QUALITY OF WORK LIFE ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF SUPPORT STAFFS AT ROI ET RAJABHAT UNIVERSITY

ดร.มงคล เอกพันธ์

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี
มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
E-mail : Ajeck_ie@hotmail.com

จุฑารัตน์ จิตต์ถนอม

สาขาวิชาการจัดการท่องเที่ยว คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี
มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
E-mail: chutharatreru.klao@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ (1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ความสำเร็จในอาชีพ และความผูกพันต่อองค์กรและ (2) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในอาชีพที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 106 คน คือ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การถดถอยพหุคูณและการถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน ความสำเร็จในอาชีพ และความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และความพึงพอใจในงาน ความสำเร็จในอาชีพส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จากผลการวิจัยดังกล่าวสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรสามารถพัฒนาประสิทธิภาพให้มากยิ่งขึ้นต่อไป

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ความสำเร็จของอาชีพ ความผูกพันต่อองค์กร

ABSTRACT

The purposes of this research were (1) to study the effects of quality of work life on job satisfaction, career success and organizational commitment, and (2) to study the effects of job satisfaction and career success on organizational commitment. This research employed the quantitative research method. A questionnaire was used to collect data from the sample consisting of 106 supporting staff members at Roi Et Rajabhat University. The data were analyzed using descriptive statistics of frequency, percentage, mean, and standard deviation, and inferential statistics of multiple regression analysis and simple regression analysis. The results were as follows: (1) quality of work life had positive effects on job satisfaction, career success, and organizational commitment at the .01 level of statistical significance; and (2) job satisfaction and career success had positive

effects on organizational commitment at the .01 level of statistical significance. Therefore, the results of this research can be applied for management of the supporting staff's work at the university, which will result in developing greater performance effectiveness of supporting staff members of the university.

KEYWORDS : Quality of work life, Job satisfaction, Career success, Organizational commitment

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ที่มีการแข่งขันกันเปิดกว้างอย่างเสรี ธุรกิจต่างๆ ต้องเผชิญกับการแข่งขันที่รุนแรงและมีแนวโน้มที่จะขยายตัวเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ด้วยเหตุนี้องค์กรจึงจำเป็นต้องมีการปรับตัว เปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรให้สามารถตอบสนองต่อสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมของสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี และสภาพการณ์ของโลกที่เกิดขึ้นได้ (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาประเทศตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง, 2555) ซึ่งในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น จะต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลสูงสุด

เนื่องจากการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรทางการบริหารที่มีความสำคัญลำดับต้นขององค์กร ดังคำกล่าวที่กล่าวไว้ว่า “คนนั้นเป็นทรัพยากรที่มีค่าอย่างยิ่งขององค์กร สามารถสร้างคุณภาพการแก่องค์กรอย่างมหาศาล” (สุรชัย แก้วพิกุล, 2552) ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับปัญหาและหาทางแก้ไขปัญหาให้ทรัพยากรมนุษย์สามารถทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ ดังหลักปรัชญาพื้นฐานที่ได้กล่าวถึงทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า “การยอมรับคุณค่าและความสำคัญของมนุษย์จะมีผลต่องานขององค์กร” (พนิดา อร่ามจรัส, 2552) ดังนั้นการเอาใจใส่ต่อบุคลากรภายในองค์กร จึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรต้องให้ความสำคัญ อีกทั้งยังต้องเข้าถึงความต้องการของบุคลากรทุกระดับและผสมผสานความต้องการนั้นให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ในขณะที่เดียวกันก็สามารถทำให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความพึงพอใจในการทำงานมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เกิดประโยชน์และเกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร คุณภาพชีวิต

การทำงาน (Quality of working Life) ของบุคลากรในปัจจุบัน ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการทำงานของบุคลากรให้มีแรงจูงใจในการทำงาน องค์กรที่มีแนวนโยบายในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยมีระเบียบ หลักเกณฑ์ที่ได้มาตรฐานและก่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงานของบุคลากรย่อมเป็นแนวทางที่จะทำให้องค์กรได้รับการสนับสนุนการทำงานจากบุคลากร

คุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นการตอบสนองความต้องการของพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานซึ่งอาจจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีในการทำงานขององค์กร ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรขาดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี บุคลากรเหล่านั้นก็อาจขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่เอาใจใส่ต่องาน ทำให้งานขาดประสิทธิภาพ เป็นเหตุให้เกิดความเสียหายต่อการปฏิบัติงานได้ จึงนับได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งจูงใจสำคัญที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดสำหรับองค์กรนั้นๆ ได้ (สุภารัตน์ น้ำใจดี, 2548)

มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพและมีคุณธรรม ภายใต้การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล โดยใช้การวิจัยเป็นฐานในการพัฒนาภารกิจหลักซึ่งมีด้วยกัน 4 ประการ คือ การสอนวิชาการและวิชาชีพเพื่อสนองความต้องการของสังคม การวิจัยและการค้นคว้า การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และได้ทำการเปิดสอน 4 ระดับ ทั้งระดับปริญญาตรี ระดับประกาศนียบัตร ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก จะเห็นได้ว่าเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีบุคลากรสายสนับสนุนในการจัดการเรียนการสอนจำนวนมาก ดังนั้น การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นวิธีการหนึ่ง

ในการพัฒนาองค์กร บุคคลที่มีคุณภาพเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งขององค์กร เพราะคุณภาพของคนย่อมเป็นสิ่งบ่งชี้โอกาสในการเจริญเติบโตขององค์กรนั่นเอง ด้วยเหตุดังกล่าวจึงตระหนักถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด เพื่อที่จะทราบว่าการที่ต้องทำงานมากขึ้น ความรับผิดชอบที่มากขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างไร และมีปัจจัยอะไรบ้างที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานความสำเร็จในอาชีพที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน

นอกจากนี้ เพื่อจะได้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานทางด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

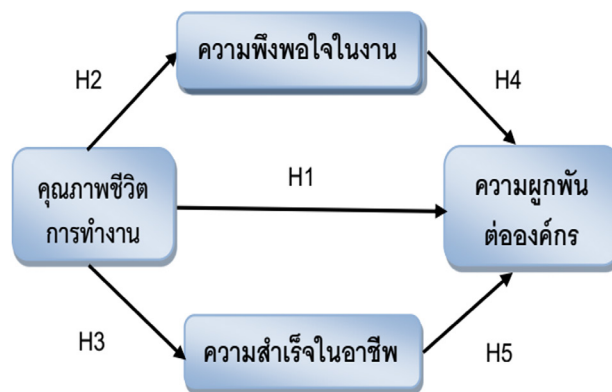
1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ความสำเร็จในอาชีพ และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในอาชีพที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

สำหรับงานวิจัยในครั้งนี้มีกรอบแนวคิดว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งตอบสนองความผาสุก และความพึงพอใจของการปฏิบัติงานทุกๆ คนในองค์กรไม่ว่าจะเป็นพนักงานในระดับใดหรือแม้แต่เจ้าของธุรกิจหรือผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงาน การที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั้นนอกจากจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานแล้วนั้นยังส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ลดอัตราการขาดงาน การลาออก และอุบัติเหตุ ซึ่งยังมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรอีกด้วย

นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานยังเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กรโดยเกี่ยวข้องกับการเพิ่มผลผลิตและปรับปรุงคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับพนักงานในการเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงาน การตอบสนองความ

ต้องการ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ดังนั้นนักพัฒนาองค์การทุกคนควรพยายามหาวิธีการอย่างเป็นระบบเพื่อสร้างบรรยากาศองค์การที่ดี เกิดทัศนคติการทำงานของพนักงานที่พร้อมไปด้วยแรงจูงใจ มีความพึงพอใจในงาน และมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่การเพิ่มผลการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งก็คือคุณภาพในการทำงานนั่นเอง (Greenberg and Baron, 2000)ซึ่งนำมาดัดกรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

- สมมติฐานที่ 1 : คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลกระทบทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร
- สมมติฐานที่ 2 : คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลกระทบทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน
- สมมติฐานที่ 3 : คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลกระทบทางบวกต่อความสำเร็จในอาชีพ
- สมมติฐานที่ 4: ความพึงพอใจในงานมีผลกระทบทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร
- สมมติฐานที่ 5: ความสำเร็จในอาชีพมีผลกระทบทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

แบบแผนของการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Methodology) โดยเริ่มจากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยต่างๆ เพื่อนำมาสร้างกรอบแนวคิด

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดทั้งสิ้น 165 คน คณะผู้วิจัยคิดคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) จากจำนวนสถิติบุคคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ โดยวิธีการคำนวณ Taro Yamane (Yamane, 1973) ซึ่งได้กำหนดความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 0.05 ได้จำนวน 117 คน ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพ

1) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น ออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทของบุคลากร และลักษณะงานที่รับผิดชอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบคำถามเกี่ยวกับวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วยคำถามจำนวน 25 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบคำถามเกี่ยวกับวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานประกอบด้วยคำถามจำนวน 18 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นแบบคำถามเกี่ยวกับวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพ ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 5 เป็นแบบคำถามเกี่ยวกับวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วยคำถาม จำนวน 12 ข้อ

แบบสอบถามในส่วนที่ 2-5 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) ประกอบด้วยข้อความที่เป็นการให้ความคิดเห็นในแต่ละเรื่อง โดยกำหนดตามวิธีของลิเคิร์ตแบ่งระดับการวัดเป็น 5 ระดับ

2) การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ มีขั้นตอนดังนี้

(1) การหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามฉบับร่าง เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Conguence Index: IOC) ผลการตรวจสอบได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 - 1.00 จำนวน 71 ข้อ (2) การหาความเชื่อมั่น (Reliability) และความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try - out) กับพนักงานสายสนับสนุนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด และนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปร อยู่ระหว่าง 0.89 - 0.93 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.7 (3) การหาค่าความเที่ยงตรงใช้วิธีการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) อยู่ระหว่าง 0.59 - 0.94 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.4 จึงกล่าวได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและมีความเที่ยงตรงเป็นที่ยอมรับได้ สามารถนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริงสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของ Nunnally and Bernstein (1994) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

ตัวแปร	ค่าความเชื่อมั่น (ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา)	ค่าความเที่ยงตรง (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ)
QWL	0.93	0.59-0.92
JOS	0.92	0.72-0.94
CAS	0.89	0.70-0.92
ORC	0.91	0.72-0.90

3) การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยและผู้ช่วยนักวิจัย ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองให้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 106 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1) การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้วิธีการหา ค่าความถี่ค่าร้อยละ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2) การตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร สามารถตรวจสอบได้โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความสำเร็จอาชีพมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 โดยมีค่าสหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง 0.56 – 0.72 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไม่เกิน 0.80 จึงไม่เกิดปัญหาตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่าง คุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ความสำเร็จในอาชีพ ความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	QWL	JOS	CAS	ORC
QWL	-			
JOS	.69**	-		
CAS	.59**	.60**	-	
ORC	.56**	.69**	.72**	-

**p<0.01, *p<0.05

ขณะเดียวกันการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน สามารถตรวจสอบได้โดยพิจารณาจากค่า VIF (Variance Inflation Factors) และค่าความทนทาน (Tolerance) สำหรับตัวแปรอิสระในแต่ละตัวนั้นจะไม่มีปัญหาหรือตัวแปรอิสระไม่มีความซับซ้อน การวัดค่า VIF มีค่าที่ยอมรับได้ต้องไม่เกิน 10 (VIF < 10) และค่าความทนทาน (Tolerance) ต้องมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.10 (Tolerance > 0.10) (Foxall and Yani-de-Soriano,

2005) ปรากฏว่าค่า VIF อยู่ระหว่าง 1.94 – 2.60 และค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.38 – 0.51 จึงเป็นไปตามเงื่อนไขเบื้องต้นสำหรับการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ

3) การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณและการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย เพื่อต้องการศึกษาอิทธิพลของตัวแปรอิสระต่อตัวแปรตามว่ามีความสามารถในการพยากรณ์หรือไม่ ซึ่งเขียนสมการโครงสร้าง ดังนี้

$$\text{สมการ 1: } \text{ORC} = \alpha_{01} + \beta_1 \text{QWL} + \beta_2 \text{JOS} + \beta_3 \text{CAS} + \epsilon_1$$

$$\text{สมการ 2: } \text{CAS} = \alpha_{02} + \beta_4 \text{QWL} + \epsilon_2$$

$$\text{สมการ 3: } \text{JOS} = \alpha_{03} + \beta_5 \text{QWL} + \epsilon_3$$

โดยกำหนดให้ QWL คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) JOS คือ ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) CAS คือ ความสำเร็จในอาชีพ ORC คือ ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ϵ คือ ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาผลกระทบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อความสำเร็จในอาชีพของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด เพื่อให้เป็นที่เข้าใจตรงกันในการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ คณะผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ แทนความหมาย ดังนี้ คุณภาพชีวิตการทำงาน (X_1) ความพึงพอใจในงาน (X_2) ความสำเร็จอาชีพ (X_3) ความผูกพันต่อองค์กร (Y_1) ความพึงพอใจในงาน (Y_2) และความสำเร็จในอาชีพ (Y_3) สามารถนำเสนอผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุอยู่ในช่วงระหว่าง 30-39 ปี สถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-19,999 บาท สังกัดในประเภทบุคลากรพนักงานตามสัญญา และส่วนใหญ่ลักษณะงานที่รับผิดชอบ คือ งานธุรการหรือบริหารงานทั่วไป

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ความสำเร็จอาชีพ และความผูกพันองค์กรของพนักงานสายสนับสนุน

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	
	ความผูกพันต่อองค์กร B	ความผูกพันต่อองค์กร Beta
ค่าคงที่	0.53	
คุณภาพชีวิตการทำงาน	0.45**	0.39
ความพึงพอใจในงาน	0.46**	0.40
ความสำเร็จในอาชีพ	0.44**	0.48
R ²	0.62	
R ² Change	0.61	

**p<0.01, *p<0.05

ดังตารางที่ 3 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความสำเร็จในอาชีพมีผลกระทบทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้คะแนนดิบ สามารถเขียนได้ดังนี้

$$\hat{Y}_1 = 0.53 + 0.45(X_1) + 0.46(X_2) + 0.44(X_3)$$

และสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้คะแนนมาตรฐาน สามารถเขียนได้ดังนี้

$$Z = 0.39(X_1) + 0.40(X_2) + 0.48(X_3)$$

ค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนดิบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความสำเร็จอาชีพส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มีค่าเท่ากับ 0.45 0.46 และ 0.44 ตามลำดับ ส่วนค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.39, 0.40 และ 0.48 ตามลำดับ สำหรับตัวแปรทั้งสาม คุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความสำเร็จในอาชีพสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 62

ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลกระทบทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 ความพึงพอใจ

ในงานมีผลกระทบทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4 ความสำเร็จในอาชีพมีผลกระทบทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร จึงยอมรับสมมติฐานที่ 5 ตามลำดับ

นอกจากนี้ ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลกระทบทางบวกต่อความสำเร็จในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สมการพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพ โดยใช้คะแนนดิบ สามารถเขียนได้ดังนี้

$$\hat{Y}_3 = 1.17 + 0.73(X_1)$$

และสมการพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพ โดยใช้คะแนนมาตรฐาน สามารถเขียนได้ดังนี้

$$Z = 0.59(X_1)$$

ค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนดิบของคุณภาพชีวิตการทำงานต่อความสำเร็จในอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน มีค่าเท่ากับ 0.73 ส่วนค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.59 สำหรับตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพได้ร้อยละ 35 ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลกระทบทางบวกต่อความสำเร็จในอาชีพ จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบเชิงเส้นอย่างง่าย คุณภาพชีวิตการทำงาน และความสำเร็จในอาชีพของพนักงานสายสนับสนุน

	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	
		ความสำเร็จในอาชีพ B	ความสำเร็จในอาชีพ Beta
ค่าคงที่		1.17	
คุณภาพชีวิตการทำงาน		0.73**	0.59
R ²	0.35		
R ² Change	0.34		

**p<0.01, *p<0.05

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบเชิงเส้นอย่างง่าย คุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในงานของพนักงานสายสนับสนุน

	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	
		ความพึงพอใจในงาน B	ความพึงพอใจในงาน Beta
คงที่		1.23	
คุณภาพชีวิตการทำงาน		0.70**	0.69
R ²		0.48	
R ² Change		0.47	

**p<0.01, *p<0.05

นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สมการพยากรณ์ความพึงพอใจในงาน โดยใช้คะแนนดิบสามารถเขียนได้ดังนี้

$$\hat{Y}_2 = 1.23 + 0.70(X_1)$$

และสมการพยากรณ์ความพึงพอใจในงาน โดยใช้คะแนนมาตรฐาน สามารถเขียนได้ดังนี้

$$Z = 0.69(X_1)$$

ค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนดิบของคุณภาพชีวิตการทำงานต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุน

มีค่าเท่ากับ 0.70 ส่วนค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.69 สำหรับตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 48 ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 ดังตารางที่ 5

ค่าอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง (2559) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยสรุปได้ คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลทางบวก ความผูกพันต่อองค์กร โดยปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปยังปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและคำนึงถึงสุขภาพ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม ปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัยนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า องค์กรสามารถทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรและต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กรสูง หากพวกเขาเรารู้ว่าองค์กรเห็นว่าการทำงานของเขามีคุณค่า มีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ งานมีความท้าทาย มีโอกาสใช้ความสามารถและมีความรับผิดชอบในงาน การที่บุคลากรมีความรู้สึกทางบวกกับองค์กร จะส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น และความผูกพันต่อองค์กรนี้ส่งผลให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานได้ถึงเป้าหมายขององค์กร (Meyer et al., 2002)

คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลกระทบทางบวกต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวรส คุหาปัญญา (2552) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยที่ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลกระทบทางบวกกับความพึงพอใจในงาน (Goudarzvand Chegini and Mirdozande, 2010; Soltanzadeh, Ghalavand and Fattahi, 2012; Nazem, Arghneh Shakeri and Motalebi, 2011)

ผลงานวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นการรวมกลยุทธ์ กระบวนการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานเข้าด้วยกัน เพื่อสนับสนุนและสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกจ้างในระยะยาวเมื่อเกิดความพึงพอใจแล้วจะส่งผลให้ลูกจ้างปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ดีขึ้น

มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น (Kanten and Sadullah, 2012)

คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลกระทบทางบวกต่อความสำเร็จในอาชีพของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด สอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษวรรณ หน่องมา (2554) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง สุขภาวะทางจิต คุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ: กรณีศึกษาบริษัทข้ามชาติแห่งหนึ่ง พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพมีความสัมพันธ์เชิงบวก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Rose et al. (2006) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน การบรรลุความสำเร็จในงาน และความสมดุลของงานอาชีพ พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน การบรรลุความสำเร็จในงาน และความสมดุลของงานอาชีพอย่างมีนัยสำคัญ ตามลำดับ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานของ Rasdi et al.(2006) ที่ศึกษาแง่มุมเกี่ยวกับอาชีพที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ ได้แก่ การมีความปลอดภัยในงาน หรือมีสัญญาจ้างที่มีความมั่นคง การมีงานที่ท้าทาย และรูปแบบการใช้ชีวิตที่มีความเหมาะสม สามารถจัดการชีวิตครอบครัวและเรื่องงานได้ จะส่งผลต่อการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านอติวิสัย ผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานกับการบรรลุความสำเร็จในงาน ซึ่งมีองค์ประกอบเดียวกัน การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ ประกอบด้วย ความสำเร็จในอาชีพเชิงวัตถุ (เช่น เงินเดือน การเลื่อนขั้น) และความสำเร็จในอาชีพด้านอติวิสัย หากมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงก็จะเป็นตัวชี้ถึงการบรรลุความสำเร็จในงาน

ความพึงพอใจมีผลกระทบทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนพล และคณะ (2559) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอิสโก้ จำกัด (มหาชน) พบว่า ความพึงพอใจในงานส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราพร ระโหฐาน (2559) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตและความสุข

ในการทำงาน กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร สุขภาวะ เขตพื้นที่ภาคตะวันออก พบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กร และผลการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า หากพนักงานมีความพึงพอใจในงานจะทำให้เกิดความสุขกับงานที่ปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งเกี่ยวข้องกับภาวะของจิตใจ ความรู้สึก การได้รับการยอมรับ ได้รับการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทำให้พนักงานมีความคิดมุ่งมั่นทำงานที่ได้รับมอบหมายได้พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง และได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ที่จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น เกิดความรู้สึกถึงความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรในด้านการมีส่วนร่วมในองค์กรเพิ่มมากขึ้น การพึ่งพาได้ในองค์กร มีความรับผิดชอบต่อองค์กร ความมุ่งมั่นในกฎเกณฑ์โดยเป็นความผูกพันแบบต่อเนื่อง และคงอยู่กับองค์กรต่อไป โดยที่ไม่คิดจะลาออกจากงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ ทั้งยังเต็มใจที่จะทำงานให้สำเร็จเพื่อองค์กร ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่าเมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในงาน เพิ่มมากขึ้นแล้วก็จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ที่เพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย (Aghdasi, Kiamanesh and Ebrahim, 2011)

ความสำเร็จในอาชีพมีผลกระทบทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวีระ โลหิตหาญ (2549) ที่ศึกษาความสำเร็จในอาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาพนักงานบริษัท ซี แอนด์ เอ โปรดักส์ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีความสำเร็จในอาชีพด้านบทบาทการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งและการเงินมีความสัมพันธ์ทางบวกความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องงานวิจัย Junaid and Muhammad (2016) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันทางด้านจิตใจและความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ความสำเร็จในอาชีพ และความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับพนักงานกลุ่มเป้าหมายกลุ่มนี้ ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรสามารถพัฒนาประสิทธิภาพให้มากยิ่งขึ้นต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในการศึกษาครั้งต่อไปอาจใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกต การทดลอง หรือวิธีการอื่นๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะมีประโยชน์ในการทราบถึงปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อความพึงพอใจในงาน ความสำเร็จในอาชีพ และความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำข้อมูลทีวิเคราะห์ไปประยุกต์ใช้เพื่อแก้ปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน และพัฒนาให้สอดคล้องในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ และนำไปใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารตัดสินใจในการวางแผนและประเมินผลขององค์กร ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงระบบการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

2.2 ควรศึกษาตัวแปรหรือปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศในองค์กร ความสมดุลของชีวิตและงาน รวมถึงศึกษาตัวแปรกำกับที่เป็นอิทธิพลร่วมที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร เช่น การรับรู้ความเป็นอิสระในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการสนับสนุนองค์กร นอกเหนือจากนั้นการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการรายงานด้วยตนเองของผู้ตอบแบบสอบถามควรมีการเก็บจากองค์กรประเภทที่แตกต่างกัน เช่น เปรียบเทียบจากองค์กรในภาครัฐกับภาคเอกชน

เอกสารอ้างอิง

- กฤษวรรณ หนองมา. 2554. “ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะทางจิต คุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ : กรณีศึกษาบริษัทข้ามชาติแห่งหนึ่ง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิราพร ระโหลฐาน. 2559. “ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิต และความสุขในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรสุขภาวะ เขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.” วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี, 13, (2), 24-34.
- ชินกร น้อยคำยาง และ ปภาดา น้อยคำยาง. 2555. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พนิดา อร่ามจรัส. 2552. **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัทโทรคมนาคมไทย เอเยนซ์ซีส์จำกัด (มหาชน).** กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาประเทศตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง. 2555. **จากปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติกว่า 1 ทศวรรษ.** สืบค้นเมื่อวันที่ 12 กันยายน 2560, สืบค้นจาก: <http://social.nesdb.go.th>.
- รัตนพล อุปลานา, มาเรียม นะมิ, และอัมพล ชูสนุก. 2559. “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอิสโก้ จำกัด (มหาชน).” วารสารปัญญาภิวัฒน์, 8, (ฉบับพิเศษ), 39-51.
- สุรชัย แก้วพิกุล. 2552. “คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริการและนโยบายสวัสดิการสังคม คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สุภารัตน์ น้ำใจดี. 2548. “คุณภาพชีวิตและปัญหาในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและแนวโน้มพฤติกรรมผลการลาออกของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.” สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุวีรา โลहितหาญ. 2549. “ความสำเร็จในอาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาพนักงานบริษัทซี แอนด์ เอ โปรดักส์ จำกัด.” สารนิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระนครเหนือ.
- เสาวรส คูหาปัญญา. 2552. “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง.” สารนิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Aghdasi, S., Kiamanesh, A. R. and Ebrahim, A. N. 2011. “Emotional Intelligence and Organizational Commitment: Testing the Mediatory Role of Occupational Stress and Job Satisfaction.” **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, 29,1965–1976.
- Foxall, G.R. and Yani-de-Soriano, M.M. 2005. “Situational influences on consumers, attitudes and behavior” **Journal of Business research**, 58, 518-525.
- Goudarzwand Chegini, M. and Mirdozande, S. G. 2010. “The relationship between quality of work life and job satisfaction of public hospitals in Rasht.” **Journal of Research in Medical Sciences** 14,(2),108-111.
- Greenberg, J. and Baron, R.A. 2000. **Behavior in Organizations.** 7th ed. New York : Prentice-Hall.
- Junaid, Z. and Muhammad, S.N. 2016. “The Relationship Between Affective Commitment and Subjective

Career Success: Evidence From Private Sector Academics Of Pakistan.” **A Research Journal of Commerce, Economics, and Social Sciences**, 10,(2),14-25.

Kanten, S. and Sadullah, O. 2012. “An empirical research on relationship quality of work life and work engagement.” **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, 62, 360–366.

Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L., and Topolnytsky, L. 2002. “Affective, continuance and normative commitment to the organization: A meta analysis of antecedents, correlates, and consequences.” **Journal of Vocational Behavior**, 61, 20-52.

Nazem, F. ,Arghneh Shakeri, J.G. and Motalebi, A. 2011. “Investigating the relationship between quality of work life and job satisfaction among secondary school teachers in the city schools of education Nazarabad.” **Journal of Social**, 4,(12), 95 -75.

Nunnally, J. C. and Bernstein I. H., 1994. **Psychometric Theory**. New York: McGraw-Hill Publishing.

Soltanzadeh, V., Ghalavand, H. and Fattahi, M. 2012. “Study of The Relationship Between Quality of Work Life and Job Satisfaction Among Faculty Members, Shiraz.” **The Journal of Human Resource Management**, 4,(2), 149-125.

Rasdi, M.R., Ismail, M., Uli, J. and Noah, S.M. 2009. “Career aspiration and Career success Among Manager in the Malaysian Public Sector.” **Journal of International Study**, 9,(3),21-35.

Rose, R.C., Beh, L.S., Uli, J. and Idris, K. 2006. “Quality work of life : Implication of Career Dimensions.” **Journal of Social Sciences**, 2, 61-67.

Yamane, T. 1973. **Statistics: An Introductory Analysis**. 3rd ed. New York: Harper and Row Publication.



ดร. มงคล เอกพันธ์

สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตร Ph.D สาขาการจัดการ จากมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ระดับปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ จากมหาวิทยาลัยขอนแก่น และระดับปริญญาตรี สาขาวิศวกรรมอุตสาหกรรม จากมหาวิทยาลัยบูรพา

ปัจจุบันทำงานเป็นอาจารย์ประจำสาขาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด



จุฑารัตน์ จิตต์ถนอม

สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว จากมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ระดับปริญญาโท สาขาวัฒนธรรมศาสตร์ จากมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ปัจจุบันกำลังศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตร Ph.D สาขาการจัดการการท่องเที่ยวและการบริการแบบบูรณาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ และทำงานเป็นอาจารย์ประจำสาขาการจัดการท่องเที่ยว คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด