

อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว
The Influence of Quality of Work Life in Predicting
Organizational Commitment of Personnel Faculty of Science and
Social Sciences Burapha University SaKaeo Campus

นงนุช ศรีสุข¹, ชนิสรา แก้วสุวรรณ^{2*}
Nongnuch Srisuk¹, Chanisara Kaewsawan^{2*}

¹ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว

¹ Bachelor of Public Administration, Faculty of Science and Social Sciences,
Burapha University Sakaeo Campus

² สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

² Master of Business Administration, Management College of Commerce, Burapha University

*Corresponding email: nongnuchsr@buu.ac.th

Received: 18 October 2021; Revised: 16 November 2021; Accepted: 19 November 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร และ 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรในคณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 35 คน โดยศึกษาเต็มจำนวนประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ทดสอบคุณภาพและความเชื่อมั่นของเครื่องมือ การหาความเที่ยงตรง เพื่อวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.91 จากนั้นนำไปทดสอบหาความเชื่อมั่น ในภาพรวมได้ค่าอัลฟาเท่ากับ 0.951 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงพหุแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะการบริหาร ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง และด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอยุติธรรม ตามลำดับ 2) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ระดับสูง เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อ

องค์การ ตามลำดับ และ 3) ผลการทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ได้ร้อยละ 80.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ยอมรับสมมติฐาน โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การได้แก่ ด้านความภูมิใจในองค์การที่มีคุณค่าทางสังคม, ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ, ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ, ด้านลักษณะการบริหาร, ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว $\hat{y} = 1.053 + 0.673 (X_5) + 0.613 (X_2) + 0.368 (X_6) + 0.300 (X_3) + 0.235 (X_8) + 0.221 (X_7)$ ส่วนด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอยุติธรรม และด้านความก้าวหน้าและมั่นคง ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์การ

ABSTRACT

The purposes of the research were to 1) study the level of Quality of Work Life 2) to study the level of commitment to the organization, and 3) to study the influence of quality of work life in Predicting Organizational Commitment of Personnel Faculty of Science and Social Sciences Burapha University Sakaeo Campus. The target group used in this study were 35 personnel in the Faculty of Science and Social Sciences. The research tool was a questionnaire. Test the quality and reliability of the tool. Validity to analyze the quality of the instrument by determining the IOC value of 0.91 and then testing for confidence. (Reliability) in the overview, the value Alpha = 0.951. Statistics used to analyze the frequency distribution, percentage, mean and standard deviation. and inferential statistics were used to test hypotheses by correlation analysis. and stepwise multiple regression analysis.

The results showed that the Quality of Work Life of Personnel The overall picture was at a high level, in the following order: in terms of a safe and hygienic environment The highest mean, followed by work-life balance, management style good relationship in working together, Pride in the organization with social value, Opportunity for potential development, progress and stability, and income and fair returns, respectively. of personnel found that the overall level was at a high level, in the following order: Strong confidence and acceptance of the goals and values of the organization The highest mean, followed by desire to maintain organizational membership, and willingness to contribute. Organizational efforts, respectively, and the quality of working life hypothesis test result had an influence to predict organizational engagement of personnel by 80.2% with statistical significance. 0.05 accepted the hypothesis. The quality of work life in the areas that influence the commitment to the organization are pride of the organization with social value, opportunity for potential development, safe and hygienic environment, management style, good working relationship. and the balance between work life and personal life $\hat{y} = 1.053 + 0.673 (X_5) + 0.613 (X_2) + 0.368 (X_6) + 0.300 (X_3) +$

0.235 (X_8) + 0.221 (X_7). In terms of income and returns that are sufficient and fair and in terms of progress and stability Has no influence on the commitment to the organization statistically significant 0.05.

Keywords : Quality of Work Life, Organizational Commitment

บทนำ

โลกในยุคปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีถูกนำมาช่วยให้การทำงานในยุคใหม่มีความสะดวกรวดเร็ว เชื่อมโยงถึงกันได้มากทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพได้ผลงานที่มีคุณภาพ ทำให้โลกธุรกิจมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เกิดการแข่งขันทางธุรกิจมากขึ้น เพื่อช่วงชิงส่วนแบ่งทางการตลาด และพยายามหาข้อได้เปรียบในการแข่งขันมาใช้ในทางธุรกิจ ดังนั้นองค์กรมีความจำเป็นที่จะต้องจะต้องปรับตัวเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพราะองค์การถูกขับเคลื่อนด้วยคน สิ่งที่คุณคิด สิ่งที่คุณเชื่อ สิ่งที่คุณลงมือทำรวมไปถึงเหตุผลที่คนเลือกมาทำงานในองค์กร (ทัมมพร นิพนธ์พิทยา, 2561)

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่บอกถึงลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์ การรับรู้ถึงสภาพความเป็นอยู่หรือความสุขในการดำเนินชีวิตที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ทำให้ชีวิตการทำงานที่สามารถตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของมาตรฐานสังคม มีการประสานระหว่างการดำเนินชีวิตและงานให้ชีวิตและงานผสมกลมกลืน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน (อิสราภรณ์ รัตนคช, 2551) หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีแล้ว บุคลากรย่อมมีความสุขในการทำงานมีความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานออกมาได้ดีและมีประสิทธิภาพ และเมื่อบุคลากรได้รับรู้ถึงการเอาใจใส่และการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีแล้ว จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรขึ้น และบุคลากรจะตอบแทน

ความพยายามที่จะให้องค์การขับเคลื่อนต่อไปนั้นจึงเกิดแนวคิดเรื่องการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณค่า โดยคำนึงการเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากร รวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้เหมาะสมเช่น รายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคง ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ลักษณะการบริหาร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม ทั้งนี้เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานและส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้ ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญกับความอยู่รอดขององค์กรที่เป็นตัวชี้วัดประสิทธิผลขององค์กรและยังสามารถแสดงถึงแนวโน้มในความตั้งใจของบุคคลที่จะคงอยู่หรือลาออกจากองค์กรได้ (Dessler , 2009)

นอกจากคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานแล้ว ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงานตามที่ เศรษฐศาสตร์ ชัยแสง (2553) ได้กล่าวไว้ว่า บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะไม่ลาออกจากองค์กร และมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความพยายามตั้งใจที่จะพัฒนากระบวนการดำเนินงานเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ โดยมีความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้ บุคลากรมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และมีความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร แต่ในทางกลับกันถ้าบุคลากรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรก็จะทำงานเพียงเพื่อแลกกับค่าตอบแทนเท่านั้น โดยไม่มี

ความตั้งใจหรือไม่ใช้ความพยายามในการทำงาน เพิกเฉยต่องาน ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ ซึ่งทำให้ประสิทธิภาพขององค์กรลดลง ฉะนั้นการสร้างความผูกพันจึงมีความจำเป็นเพื่อจูงใจให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมในการทำงานมากยิ่งขึ้น ทักษคติและพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อการความผูกพันต่อการเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้สมาชิกในองค์กรได้มีการเป็นเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมแก้ปัญหา ร่วมพัฒนาและร่วมยินดีในผลสำเร็จของงานอย่างมีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บุคลากร ถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดในองค์กร ดังนั้น คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว จึงต้องให้ความสำคัญดูแลเอาใจใส่เพราะบุคลากรหรือคนเป็นปัจจัยหนึ่งในสี่ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของมหาวิทยาลัยและเป็นตัวแปรสำคัญในความสำเร็จในการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยให้เจริญก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของมหาวิทยาลัย โดยการจะรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรนาน ๆ นั้นผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจและสร้างขวัญในการทำงานให้กับบุคลากร เมื่อบุคลากรนั้นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อมหาวิทยาลัย ซึ่งผลดังกล่าวจะส่งผลให้บุคลากรและมหาวิทยาลัยเอื้อประโยชน์ต่อกัน ความสัมพันธ์นี้จะเห็นได้ว่าหากบุคลากรในมหาวิทยาลัยมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้วก็จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและประสิทธิผลโดยรวมของบริษัท แต่ปัญหาก็คือ จะบริหารจัดการอย่างไร จึงจะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยที่ทำงานสังกัดอยู่ เพราะหากบุคลากรไม่มีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยแล้ว เป้าหมายของมหาวิทยาลัยย่อมไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เนื่องจากต้องสรรหาบุคลากรใหม่ ๆ มาพัฒนาการเรียนรู้งานเพื่อทดแทนบุคลากรที่ลาออกตลอดเวลา จะเห็นได้ว่าหากขาดบุคลากรหรือบุคลากรไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานหรือไม่มีความเหมาะสมกับงาน การดำเนินงานนั้นนอกจากจะไม่อาจดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จไปด้วยดีแล้วยังส่งผลให้เกิดความสิ้นเปลืองสูญเสียในการทำงานมากยิ่งขึ้น (ศิริวรรณ จันรจนา และกฤษฎา เขียววัฒนสุข, 2563) ดังเช่นการวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อการ ทัศนศึกษา ข้าราชการกรมศุลกากร ที่สังกัดส่วนกลาง (คลองเตย) ผลการศึกษาพบว่า เมื่อทดสอบอิทธิพลของตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อการพยากรณ์ความผูกพันต่อการ พบว่า ตัวแปรด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม รายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ลักษณะการบริหารความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อการร่วมกันได้อย่างร้อยละ 42.1 ส่วนตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ และความก้าวหน้ามั่นคง ไม่มีอิทธิพลต่อการพยากรณ์ความผูกพันต่อการ (วรวรรณ ตอวิวัฒน์, 2554)

จากสภาพการดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะวิจัยเกี่ยวกับ อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานในการพยากรณ์ความผูกพันต่อการของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานใดบ้างที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อการ เพื่อที่จะสามารถนำปัจจัยเหล่านั้นมาใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้างและเพิ่มพูนให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อการ ซึ่งถือได้ว่าเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวให้บุคลากรมีความรักความผูกพันพร้อมร่วมงานต่อการ รวมถึงสมารถที่จะนำข้อมูลสำหรับให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปใช้แก้ไขปัญหา ปรับปรุงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเสริมสร้างความผูกพันต่อการให้ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร ส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และพัฒนาในกระบวนการบริการทรัพยากรมนุษย์ซึ่งจะช่วยลดปัญหาต่าง ๆ เช่นปัญหาการลาออกของบุคลากร และทำให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อการพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็ม

ความสามารถและส่งผลให้การทำงานของคณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว บรรลุวัตถุประสงค์ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว
2. เพื่อศึกษาระดับความความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว

สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานหลัก

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว มากกว่าร้อยละ 50

สมมติฐานย่อย

1. รายได้และผลตอบแทนที่เพียงพออิทธิพลสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว
2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะมีอิทธิพลสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว
3. โอกาสในการพัฒนาศักยภาพมีอิทธิพลสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงมีอิทธิพลสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว
5. ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกันมีอิทธิพลสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว
6. ลักษณะการบริหารมีอิทธิพลสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีอิทธิพลสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว
8. ความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคมมีอิทธิพลสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในคณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 35 คน (คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว, 2563)

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

ตัวแปรต้น คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยเลือกองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้านของ Walton (1975) มาใช้เป็นแนวทางการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 1. รายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอต่อชีวิต 2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ 3. โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง 5. ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน 6. ลักษณะการบริหาร 7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และ 8. ความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม

ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Steers (1977) มาเป็นแนวทางในการศึกษา อันมีตัวชี้วัดได้แก่ 1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และ 3. ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาจากการอ้างอิงกรอบแนวคิด ซึ่งได้มาจากการทบทวนวรรณกรรม ทั้งแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุราชการ และระดับเงินเดือน มีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 32 ข้อ เป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยสร้างแบบสอบถามให้ผู้ตอบเลือกตอบ ลักษณะคำถามมีทั้งเชิงบวกและเชิงลบ ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 12 ข้อ เป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยสร้างแบบสอบถามให้ผู้ตอบเลือกตอบ ลักษณะคำถามมีทั้งเชิงบวกและเชิงลบ เกณฑ์การวัดระดับคะแนนแบ่งเป็นช่วง 5 ช่วง สำหรับใช้แปลค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	หมายถึง ระดับสูงที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	หมายถึง ระดับสูง
คะแนนเฉลี่ย	2.61 - 3.40	หมายถึง ระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	หมายถึง ระดับต่ำ
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	หมายถึง ระดับต่ำที่สุด

การทดสอบคุณภาพและความเชื่อมั่นของเครื่องมือ การหาความเที่ยงตรง (Validity) นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาเองตามขั้นตอนดังกล่าวนี้ ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 3 ท่าน ที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านการบริหารองค์การด้านรัฐประศาสนศาสตร์ และด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือโดยหาค่า IOC

(Index of item Objective Congruence) ช่วงคะแนน 0.70 - 0.91 จากนั้นนำไปทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไข ไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรที่เป็นอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตร ที่ไม่ใช่งานตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือมาข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อเสนอค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach (1990) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแต่ละปัจจัยซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน

- | | |
|---|---------------------------|
| 1. รายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ ยุติธรรม | Cronbach's Alpha = 0.9621 |
| 2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ | Cronbach's Alpha = 0.7598 |
| 3. โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ | Cronbach's Alpha = 0.6646 |
| 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง | Cronbach's Alpha = 0.7730 |
| 5. ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน | Cronbach's Alpha = 0.6375 |
| 6. ลักษณะการบริหาร | Cronbach's Alpha = 0.7963 |
| 7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว | Cronbach's Alpha = 0.7475 |
| 8. ความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม | Cronbach's Alpha = 0.7498 |

ตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ

- | | |
|--|---------------------------|
| 1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ | Cronbach's Alpha = 0.7875 |
| 2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ | Cronbach's Alpha = 0.7623 |
| 3. ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ | Cronbach's Alpha = 0.7095 |

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมจากแบบสอบถามของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในคณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 35 คน นำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ความถูกต้องก่อน จากนั้นนำไปลงรหัสเพื่อประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ เพื่อให้คอมพิวเตอร์ทำการวิเคราะห์ข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ข้อมูลทั่วไป โดยแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) เพื่อบรรยายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

5.2 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ ทำการวิเคราะห์โดยแจกแจงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.3 การทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์แบบพหุคูณ ด้วยวิธีคัดเลือกตัวแปรเข้าสมการพยากรณ์แบบ Backward เพื่อวิเคราะห์หาอิทธิพลของตัวแปรต้นต่อตัวแปรตาม โดยค่าของความแข็งแกร่งหรือขนาดของอิทธิพล จะใช้การกำหนดค่าของ Cohen (1988) ที่ได้อธิบายถึงความแข็งแกร่ง ของระดับอิทธิพลของตัวแปรต้นต่อตัวแปรตาม ดังนี้

ระดับอิทธิพล	Regression: R	Correlation: r
ใหญ่	0.35	0.50
กลาง	0.15	0.30
เล็ก	0.02	0.10

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 3.94 , S.D. = 0.421) และเมื่อแยกพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานในมิติรายด้านทั้ง 8 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดปรากฏผล ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.10, S.D. = 0.545) รองลงมาคือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ($\bar{X}$ = 4.01 , S.D. = 0.593) ด้านลักษณะการบริหาร ($\bar{X}$ = 3.98 , S.D. = 0.573) ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X}$ = 3.96 , S.D. = 0.557) ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม ($\bar{X}$ = 3.93 , S.D. = 0.653) ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ($\bar{X}$ = 3.92 , S.D. = 0.557) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง ($\bar{X}$ = 3.84 , S.D. = 0.566) และด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอยุติธรรม ($\bar{X}$ = 3.83 , S.D. = 0.583) ตามลำดับ แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์

ข้อ	รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
1	ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอยุติธรรม	3.83	0.583	สูง
2	ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	4.10	0.545	สูง
3	ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ	3.92	0.557	สูง
4	ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง	3.84	0.566	สูง
5	ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน	3.96	0.557	สูง
6	ด้านลักษณะการบริหาร	3.98	0.573	สูง
7	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	4.01	0.593	สูง
8	ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม	3.93	0.653	สูง
เฉลี่ย		3.94	0.421	สูง

2. ผลการศึกษา ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว พบว่า ในภาพรวมอยู่ระดับสูง ($\bar{X}$ = 4.04, S.D. = 0.406) เมื่อแยกพิจารณาความผูกพันต่อองค์การในมิติรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดปรากฏผลดังนี้ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.08, S.D. = 0.562) รองลงมาคือ ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ ($\bar{X}$ = 4.05, S.D. = 0.490) และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ ($\bar{X}$ = 3.97, S.D. = 0.543) ตามลำดับ แสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์

ข้อ	รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพันต่อองค์การ
1	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ	3.97	0.543	สูง
2	ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	4.08	0.562	สูง
3	ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ	4.05	0.490	สูง
เฉลี่ย		4.04	0.406	สูง

ตารางที่ 3 แสดงตัวแบบจำลองสมการการถดถอยพหุคูณ

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	0.896	0.803	0.793	0.184
2	0.896	0.803	0.795	0.184
3	0.896	0.802	0.795	0.184

Model 1 Predictors : (Constant) $X^8, X^1, X^3, X^4, X^2, X^6, X^5, X^7$

Model 2 Predictors : (Constant) $X^8, X^1, X^3, X^2, X^6, X^5, X^7$

Model 3 Predictors : (Constant) $X^8, X^3, X^2, X^6, X^5, X^7$

Dependent Variable: Y (ความผูกพันต่อองค์การ)

ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการถดถอยพหุ (Multiple Regressions) หาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุ โดยวิธี Backward ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- Y คือ ความผูกพันต่อองค์กร
 X_1 คือ ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอยุติธรรม
 X_2 คือ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
 X_3 คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ
 X_4 คือ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง
 X_5 คือ ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน
 X_6 คือ ด้านลักษณะการบริหาร
 X_7 คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
 X_8 คือ ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม

จากตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regressions) โดยวิธี Backward ปรากฏว่ามีตัวแบบจำลอง (Model Summary) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ ซึ่งสามารถอธิบายความหมายได้ ดังนี้

มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ (R) เท่ากับ 0.896 และตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัว คือ ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม, ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ, ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ, ด้านลักษณะการบริหาร, ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ร้อยละ 80.2 ($R^2 = 0.802$) และการพยากรณ์ตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัวแปร มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ตัวแปรตามเท่ากับ 0.184

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณด้วยวิธี Backward ตัวแปรที่ถูกนำเข้าสู่สมการ

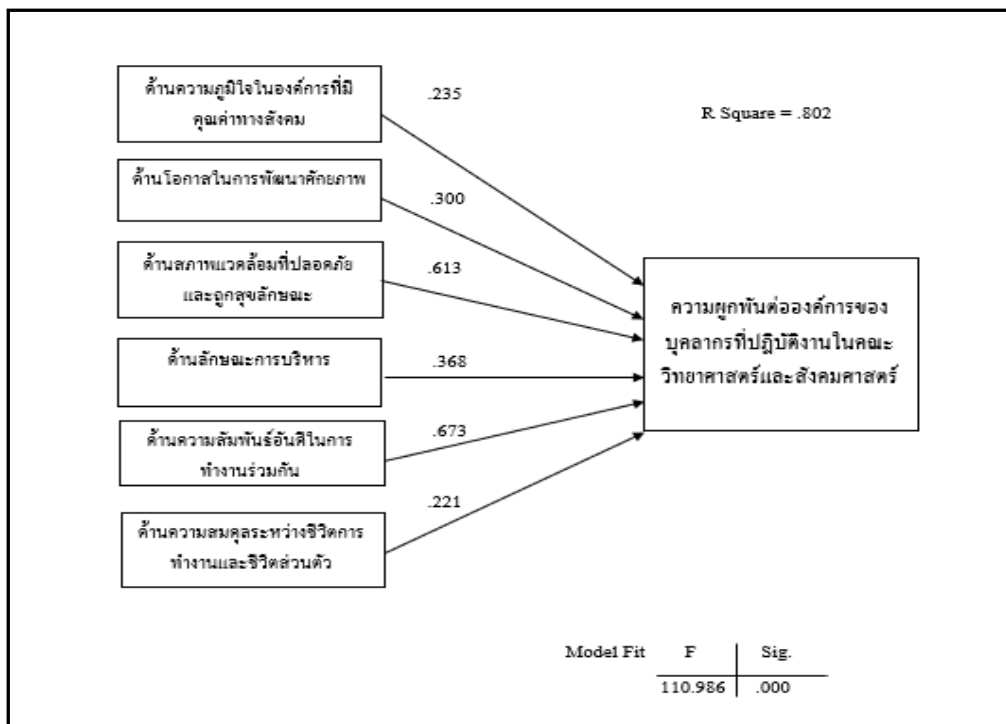
ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	P-Value
	β	St. Error			
Constant	1.053	0.137			
ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม	0.175	0.042	0.235	4.192**	0.000
ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ	0.219	0.035	0.300	6.256**	0.000
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	0.447	0.095	0.613	4.656**	0.000
ด้านลักษณะการบริหาร	0.260	0.073	0.368	3.551**	0.000
ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน	0.461	0.105	0.673	4.378**	0.000

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	P-Value
	β	St. Error			
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	0.172	0.044	0.221	3.434**	0.000

** หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน (Beta) โดยวิธีการคัดเลือกตัวแปรแบบ Backward พบว่า ตัวแปรที่ถูกนำเข้าสมการพยากรณ์และปรากฏนัยสำคัญทางสถิติ ($P\text{-value} < 0.05$) มีทั้งสิ้น 6 ตัวแปร ได้แก่ ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม ($Beta = 0.235$) ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ($Beta = 0.300$) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ($Beta = 0.613$) ด้านลักษณะการบริหาร ($Beta = 0.368$) ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ($Beta = 0.673$) และด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ($Beta = 0.221$) โดยตัวแปรทั้ง 6 ด้าน ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน (Beta) มีค่าเป็นบวก แสดงว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรเป็นไปในทิศทางบวก คือ เมื่อตัวแปรพยากรณ์มีระดับเพิ่มขึ้น ตัวแปรตามก็จะมีระดับเพิ่มขึ้นด้วย ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 2, 3, 5, 6, 7 และ 8

ส่วนตัวแปรที่ถูกคัดออกจากสมการและไม่เป็นไปตามนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 2 ตัวแปร คือ ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอต่อชีวิต ($Beta = 0.013$, $P\text{-value} = 0.805$) และด้านความก้าวหน้าและมั่นคง ($Beta = 0.038$, $P\text{-value} = 0.479$) แปลความหมายได้ว่าตัวแปรด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอต่อชีวิต และด้านความก้าวหน้าและมั่นคงไม่สามารถนำมาใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ ได้ จึงปฏิเสธสมมติฐานย่อยที่ 1 และ 4 ซึ่งสามารถแสดงภาพตัวแบบการถดถอยพหุคูณ เป็นโมเดลการพัฒนาในรูปแบบได้ดังภาพที่ 1 นี้



ภาพที่ 1 ตัวแบบการถดถอยพหุคูณของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว

จากผลการทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปได้ว่า ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม, ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ, ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ, ด้านลักษณะการบริหาร, ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวต่างมีส่วนช่วยพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ 2 ได้ร้อยละ 80.2 สามารถสร้างเป็นสมการการถดถอยพหุคูณ ได้ดังนี้

สมการการถดถอยพหุคูณ

$$\hat{y} = 1.053 + .673 (X_5) + .613 (X_2) + .368 (X_6) + .300 (X_3) + .235 (X_8) + .221 (X_7)$$

$$\begin{aligned} \text{ความผูกพันต่อองค์กร} = & 1.053 + 0.673 (\text{ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน} \\ & \text{ร่วมกัน}) + 0.613 (\text{ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ}) \\ & + 0.368 (\text{ด้านลักษณะการบริหาร}) + 0.300 (\text{ด้านโอกาสในการพัฒนา} \\ & \text{ศักยภาพ}) + 0.235 (\text{ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม}) \\ & + 0.221 (\text{ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว}) \end{aligned}$$

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว มีประเด็นที่สำคัญสามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยเลือกองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้านของ Walton (1975) มาใช้เป็นแนวทางการศึกษา โดยผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.94 ทั้งนี้เนื่องจากสภาพแวดล้อมของการทำงานเอื้ออำนวยให้การทำงานเป็นไปโดยสะดวก มีการแบ่งพื้นที่เป็นสัดส่วนที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เพราะมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้วให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพที่ดี มีพื้นที่กว้างและมีความเป็นธรรมชาติ นอกจากนี้ในสถานที่ทำงานมีระบบรักษาความปลอดภัยที่ดีต่อชีวิต และทรัพย์สินที่ดีมากมีการเฝ้าระวังเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่มีการปฏิบัติงานตลอด 24 ชั่วโมง การทำงานความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ถึงแม้สภาพการทำงานที่รับผิดชอบจะมีมากแต่บุคลากรก็มีเวลาในการดูแลสุขภาพร่างกายพอสมควร และมีเวลาใช้ชีวิตอยู่กับครอบครัวได้อย่างสบายหลังเลิกจากการทำงาน บุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์มีความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้วที่มีคุณค่าทางสังคม ได้รับการเคารพและเชื่อถือจากประชาชนทั่วไป มีมุมมองในแง่บวก เพราะมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้วให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนสาธารณประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม ในส่วนโอกาสในการพัฒนาศักยภาพทางหน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาดูงาน หรือฝึกอบรมการนำเทคนิควิธีการที่ทันสมัยมาใช้เพื่อพัฒนาศักยภาพปรับปรุงหรือพัฒนาการทำงาน นอกจากนี้ยังมีทุนสำหรับการศึกษาต่อเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำหรือเพื่อประดับให้สูงขึ้น ทำให้บุคลากรส่วนใหญ่อยากจะทำงานอยู่ในมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้วนี้ตลอดไป เพราะเชื่อมั่นถึงความมั่นคงขององค์กรและในส่วนของมหาวิทยาลัยบูรพามีตำแหน่งหน้าที่รองรับความก้าวหน้าของบุคลากรในตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับ บุคลากรส่วนใหญ่รู้สึกได้รับความอบอุ่น และเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การร่วมมือการทำงานเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นอยู่เสมอในมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว ส่วนในเรื่องของด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอยุติธรรมเหมาะสมกับรายจ่ายในครอบครัว เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานราชการอื่น โดยค่าตอบแทนและสวัสดิการที่บุคลากรได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้วอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จินตนา นาคพิน (2552) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสามจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยรวมอยู่ในระดับสูง

2. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้วตามแนวคิดของ Steers (1977) มาเป็นแนวทางในการศึกษา อันมีตัวชี้วัดทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย

และค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร และด้านความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรต่อไป จากผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว ในภาพรวมอยู่ระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ทั้งนี้เป็นเพราะบุคลากรเต็มใจปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อสนองตอบต่อเป้าหมายของคณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว ยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงาน และเต็มใจที่จะปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงาน นอกจากนี้บุคลากรยังมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อคณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ โดยยินดีที่จะทำงานล่วงเวลาถึงแม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนหากเป็นงานที่สำคัญและเร่งด่วน ใส่ใจในงานที่ได้รับผิดชอบ เพราะรู้ว่าส่งผลเป็นอย่างมากกับคณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ และพร้อมที่จะทำงานอย่างหนักเพื่อให้คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ประสบความสำเร็จ บุคลากรจึงผูกพันกับหน่วยงานไม่ยากเปลี่ยนที่ทำงานใหม่แม้จะเหมาะสมกับความสามารถเพราะรู้สึกมีความมั่นคงที่ทำงานอยู่ในคณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้วและจะอยู่ต่อไปให้นานที่สุด แม้จะเกิดวิกฤตการณ์ที่จะกระทบต่อคณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ บุคลากรก็รู้สึกห่วงใยต่อความอยู่รอดของคณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ จึงมีความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในคณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ตลอดไป ผลการวิจัยสอดคล้องกับผลการศึกษาของประสิทธิ์ สุขแก้ว (2550) ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจสำนักงานจรตำรวจ ผลการวิจัยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และเมื่อแยกพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรในมิติรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดปรากฏผล ดังนี้ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร

3. อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว จากการศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว โดยสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ร้อยละ 80.2 ($R^2 = 0.802$) โดยตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร มีทั้งสิ้น 6 ตัวแปร ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ($Beta = 0.673$) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ($Beta = 0.613$) ด้านลักษณะการบริหาร ($Beta = 0.368$) ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ($Beta = 0.300$) ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม ($Beta = 0.235$) และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ($Beta = 0.221$) ตามลำดับ โดยทั้ง 6 ตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน ($Beta$) เป็นบวก แสดงให้เห็นว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางบวก คือ เมื่อตัวแปรพยากรณ์มีระดับเพิ่มขึ้น ตัวแปรตามก็จะมีระดับเพิ่มขึ้นตามด้วย สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วรพรรณ ตอวิวัฒน์ (2554) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา ข้าราชการกรมศุลกากร ที่สังกัดส่วนกลาง (คลองเตย) ผลการวิจัย พบว่า อิทธิพลของตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรร่วมกันได้ร้อยละ 42.1

จากผลการวิจัยสามารถอธิบายผลในแต่ละตัวแปรที่มีอิทธิพลในการพยากรณ์พยากรณ์ความผูกพันต่อการร่วมงานกันได้ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกันจากผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกันมีอิทธิพลร่วมพยากรณ์พยากรณ์ความผูกพันต่อการร่วมงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้วได้สูงที่สุด ($Beta = 0.673$) ผู้วิจัยพิจารณาว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกันเป็นการแสดงถึงความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ ทำให้สามารถทำงานร่วมกันได้ดีมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ปราศจากอคติในการทำงานร่วมกัน (Walton, 1975) รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ พบว่า มีอิทธิพลร่วมพยากรณ์พยากรณ์ความผูกพันต่อการร่วมงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ ($Beta = 0.613$) ทั้งนี้เป็นเพราะการจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาดถูกสุขลักษณะต่อร่างกายเป็นสิ่งที่ควรทำเพื่อรักษาชีวิตและสุขภาพของบุคลากร บริเวรรอบคณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้วมีความสะอาด เพราะมีการปรับภูมิทัศน์เสมอ โดยผู้ปฏิบัติงานไม่ควรออยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา (Walton, 1975) ในด้านลักษณะการบริหาร พบว่า มีอิทธิพลร่วมพยากรณ์พยากรณ์ความผูกพันต่อการร่วมงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ ($Beta = 0.368$) เนื่องจากคณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว มีวัฒนธรรมขององค์การในการความเคารพในสิทธิส่วนตัวของบุคลากร โดยยึดมั่นในหลักรัฐธรรมนูญในการทำงาน เคารพสิทธิและเสรีภาพส่วนบุคคล การบริหารงานในหน่วยงานมีการแบ่งสายบังคับบัญชาที่แน่นอนชัดเจน มีกฎระเบียบแบบแผนการปฏิบัติที่ชัดเจน ถูกต้อง ยุติธรรม รวมทั้งคณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว ได้วางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนและรางวัลที่ยุติธรรมแก่บุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ สอดคล้องกับแนวคิดของ Umstot (1984) กล่าวถึงการพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้าน ลัทธิรัฐธรรมนูญนิยม (Constitutionalism in the Work Organization) องค์การที่มีระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะให้สิทธิของพนักงานหลาย ๆ ด้าน เช่น การเคารพสิทธิส่วนบุคคล สิทธิในการกำหนดกระบวนการวิธีการทำงานด้วยตนเองในระดับหนึ่ง การมีความเสมอภาคในกลุ่มพนักงาน การให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ พบว่า มีอิทธิพลร่วมพยากรณ์พยากรณ์ความผูกพันต่อการร่วมงานของบุคลากร ($Beta = 0.300$) พิจารณาจากการที่ คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว มีการนำเทคนิควิธีการที่ทันสมัยมาใช้เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ และพร้อมสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาต่อเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติงานเพื่อปรับวุฒิให้สูงขึ้นเพื่อแสวงหาความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น อันจะนำไปสู่การตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมให้ประสบความสำเร็จในชีวิต สอดคล้องกับแนวคิดของ Bruce and Blackburn (1992) ให้ทัศนคติเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ โดยการทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม พบว่า มีอิทธิพลร่วมพยากรณ์พยากรณ์ความผูกพันต่อการร่วมงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ ($Beta = 0.235$) ผู้วิจัยพิจารณาว่า บุคลากรได้รับการยอมรับจากประชาชนทั่วไปมีมุมมองต่อคณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว ในแง่บวกเนื่องจากเป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาในพื้นที่

นอกจากนี้คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว ยังให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนสาธารณะประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม เช่น การต่อต้านยาเสพติดในชุมชน ให้ความรู้แก่เยาวชนในเรื่องโทษของยาเสพติด มีส่วนร่วมในการรณรงค์จิตอาสาทำความดีเพื่อสังคมชุมชน กิจกรรมสืบสานวัฒนธรรมประเพณีที่มีการจัดขึ้น รวมถึงการเข้าไปช่วยเหลือประชาชนในยามที่เกิดภัยพิบัติต่าง ๆ เช่น น้ำท่วม ไฟไหม้ เป็นต้น โดยค่านิยมประการหนึ่งที่คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว นำมาใช้คือ “ความรับผิดชอบต่อสังคม” ทำให้บุคลากรมีความภูมิใจในการเป็นบุคลากรของคณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว แห่งนี้ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวพบว่า มีอิทธิพลร่วมพยากรณ์พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ ($Beta = 0.221$) เนื่องจากบุคลากรมีเวลาในการดูแลสุขภาพร่างกายโดยสามารถไปออกกำลังกายเล่นกีฬาในช่วงเย็น นอกจากบุคลากรยังมีเวลาในการใช้ชีวิตอยู่กับครอบครัวได้อย่างสบายหลังเลิกจากการปฏิบัติงานและยังมีเวลาพักผ่อนไปท่องเที่ยวต่างจังหวัด หรือจัดการภารกิจส่วนตัวในวันหยุดราชการอย่างเพียงพอ สอดคล้องกับแนวคิดของ Bruce and Blackburn (1992) ที่กล่าวว่าองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ การมีเวลาว่าง ซึ่งหมายถึงความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม

อย่างไรก็ตามในการวิเคราะห์ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน แม้จะพบว่า ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม, ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ, ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ, ด้านลักษณะการบริหาร, ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่สามารถนำมาใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว คือ ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอยุติธรรม และด้านความก้าวหน้าและมั่นคง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรายได้และผลตอบแทนในการทำงานของบุคลากรถึงแม้จะมีการปรับอัตราเงินเดือนเพิ่มขึ้นตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ และระยะเวลาในการทำงาน ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษา รววรรณ ตอวิวัฒน์ (2554) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา ข้าราชการกรมศุลกากร ที่สังกัดส่วนกลาง (คลองเตย) ผลการศึกษาพบว่า อิทธิพลของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรร่วมกันได้ร้อยละ 42.1 และในด้านความก้าวหน้าและมั่นคง พบว่า งานของบุคลากรมีความมั่นคงและมีความก้าวหน้า จนทำให้หลายคนมุ่งมั่นที่จะประกอบอาชีพนี้ แต่เนื่องจากภาระงานที่กดดันการปฏิบัติงานซึ่งมีเกณฑ์ข้อบังคับในเรื่องการทำผลงานวิชาการที่มีผลกดดันทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงบุคลากรลดลง จึงส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 2 ด้านนี้จึงไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว ในการศึกษาครั้งนี้ ถึงกระนั้นก็ตามองค์ประกอบทั้ง 8 หลัก ก็ยังถือเป็นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานตั้งแต่ความรู้สึกพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในกระบวนการบริหารจัดการองค์การที่คำนึงถึงสิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานจนเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน

1.1 รายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอยุติธรรม คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว ควรจัดหาสวัสดิการสำหรับบุคลากรเพิ่มขึ้น เพื่อลดรายจ่ายอันจะส่งผลให้มีรายได้ที่เพียงพอกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน เพื่อให้บุคลากรมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นสวัสดิการที่จัดให้ควรมีเพียงพอสำหรับบุคลากรทุกคนตามความเหมาะสมยุติธรรม

1.2 สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว ควรมีแบ่งพื้นที่เป็นสัดส่วนที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรทำงานได้สะดวก และจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมสอดคล้องเหมาะสมกับการทำงาน

1.3 โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว ควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาต่อเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ หรือเพื่อปรับวุฒิให้สูงขึ้น

1.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว ควรสนับสนุนให้บุคลากรได้รับโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามความรู้ความสามารถ มีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพมีตำแหน่งหน้าที่รองรับความก้าวหน้าในการทำงานที่สูงขึ้น

1.5. ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว ควรณรงค์ให้เกิดการร่วมมือในการทำงานให้เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นอยู่เสมอใน คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว โดยควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อเป็นการส่งเสริมสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรมีกิจกรรมเสริมให้มีความตื่นตัวในการทำงาน มีกิจกรรมพิเศษเป็นครั้งคราว เช่น การจัดบรรยายพิเศษความรู้เรื่องสุขภาพ การสนทนาการต่าง ๆ เพื่อการผ่อนคลาย การจัดพบปะสังสรรค์ การเดินร่ำ และการร้องเพลง เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศความสามัคคีของหมู่คณะด้วย

1.6 ลักษณะการบริหาร คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว ควรมีการกำหนดกฎระเบียบแบบแผนการปฏิบัติที่มีความชัดเจน ถูกต้องและยุติธรรม โดยควรแจ้งให้บุคลากรทุกคนทราบและควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายร่วมกัน

1.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว ควรมีการดูแลบุคลากรให้มีเวลาพักผ่อนหรือจัดการภารกิจส่วนตัวในวันหยุดราชการอย่างเพียงพอ หากไม่ได้หยุดในช่วงเทศกาลควรมีการจัดวันหยุดทดแทนเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.8 ความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว ควรสร้างค่านิยมประการหนึ่งในองค์กรคือ ความรับผิดชอบต่อสังคม โดยควรสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติงานของบุคลากรควรเห็นแก่อนิสิต ชุมชน และสังคมเป็นหลัก

ความผูกพันต่อองค์กร

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว ควรเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรเพื่อให้บุคลากรพร้อมที่จะทำงานอย่างหนักเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ บุคลากรของคณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว ควรปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานด้วยความเต็มใจ

3. ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว ควรเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การให้บุคลากร เพราะเกิดวิกฤตการณ์ที่จะกระทบต่อคณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว บุคลากรจะรู้สึกห่วงใยต่อความอยู่รอดขององค์การมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว เช่น กำลังขวัญ ความพึงพอใจในงาน วัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน เป็นต้น

2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ กับคณะอื่น ๆ ในมหาวิทยาลัยบูรพาเพื่อนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์

2.3 ควรศึกษาในเชิงคุณภาพโดยการเก็บข้อมูลจากการสังเกตหรือสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพที่สามารถนำมาวิเคราะห์เพิ่มเติม รวมทั้งความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว ให้ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว. (2563, 22 กันยายน). จำนวนบุคลากร ข้อมูล ณ พ.ศ. 2563.

http://sciso.sakaeo.buu.ac.th/scisobuusk/?page_id=273&lang=th

จินตนา นาคพิน.(2552). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสามจังหวัดชายแดนภาคใต้* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ดีพิมพ์]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทัมมพร นิพนธ์พิทยา. (2561). ความสำคัญของการวิจัยทรัพยากรมนุษย์. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 1(2), 121-134.

ประสิทธิ์ สุขแก้ว. (2550). *คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจสำนักงานจเรตำรวจ* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ดีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

วรวรรณ ตอวิวัฒน์. (2554). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา ข้าราชการกรมศุลกากร ที่สังกัดส่วนกลาง (คลองเตย)* [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ดีพิมพ์]. คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.

ศิริวรรณ จันรจนา และ กฤษดา เขียววัฒนสุข. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 5(4), 160-174.

เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง. (2553). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์*. ศูนย์วิจัยและพัฒนา วิทยาลัยราชพฤกษ์.

- อิสราภรณ์ รัตนคช. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี*. งานวิจัยมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- Bruce, Willa M., & Blackburn, Walton J. (1992). *Balancing Job Satisfaction and Performance*. New York: Quorum Books.
- Cronbach, Lee. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed). New York: Harper & Row.
- Dessler, Gary. (2009). *A Framework for Human Resource Management* (5th ed). Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education.
- Steers, R.M. & Porter. (1977). *Motivation and work behavior*. (5th ed). New York: McGraw-Hill.
- Umstot, D. D. (1984). *Understanding organization behavior*. Minnesota: West Publishing.
- Walton, Richard E. (1975). *Criteria for Quality of Working Life*. In Loues E.Davis and Albert B.Cherns (eds.). *The Quality of Working Life*. New York: Free Press.