

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต
Factors of Work-Life Quality Affecting Organizational Commitment of Support
Staff at Prince of Songkla University, Phuket Campus

รณิดา สมพงศ์¹ และบัญญัติ ไหวว่อง²

¹ นักศึกษามหาบัณฑิต หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

² อาจารย์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต 2) ศึกษาาระดับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต และ 3) ศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต จำนวน 142 คน การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา โดยการแจกแจงค่าความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน โดยการทดสอบค่าที่ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)

ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษา และสังกัดส่วนงานที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ระดับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 7 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือประชาธิปไตย ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านลักษณะงานที่มีส่วนช่วยส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมต่อความเจริญเติบโตและมั่นคง ด้านเปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้ความสามารถเป็นอย่างดีและด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ เป็นเพียงด้านเดียวในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) ระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณาผลเป็นรายด้าน พบว่า ความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กรและความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรนั้น ในภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด และ ค่านิยมขององค์กรในภาพรวมอยู่ระดับมาก 4) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กร มี 4 ด้านที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมต่อความเจริญเติบโตและมั่นคง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

This research aimed to (1) study the influence of personal factors on organizational commitment among support personnel at Prince of Songkla University, Phuket Campus; (2) examine the levels of quality of work life and organizational commitment among support personnel; and (3) investigate the quality of work life (QWL) factors that affect organizational commitment. A quantitative research approach was employed using a questionnaire as the main data collection tool. The sample consisted of 142 support personnel from Prince of Songkla University, Phuket Campus. Data were analyzed using descriptive statistics (frequency, percentage, mean, and standard deviation) and inferential statistics, including t-test, one-way ANOVA, and multiple linear regression analysis.

The findings revealed that personal factors such as gender, age, and work experience did not significantly affect organizational commitment. However, differences in education level and department affiliation were found to significantly influence commitment at the 0.05 level. The overall level of QWL was high, with seven out of eight aspects rated at a high level, except for fair and adequate compensation, which was rated at a moderate level. Organizational commitment was found to be at the highest level overall, particularly in terms of willingness to work for the organization and the desire to maintain membership. Furthermore, four QWL factors were found to have a statistically significant influence on organizational commitment: hygienic and safe working environment, job characteristics that promote growth and stability, work-life balance, and social relevance of the job. The results suggest that improving specific aspects of work life quality can enhance organizational commitment among support personnel in higher education institutions.

Keywords: Quality of Working Life, Prince of Songkla University, Organizational commitment

บทนำ

ในยุคปัจจุบัน โลกมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างรวดเร็วในหลากหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม รวมถึงแนวทางการบริหารจัดการของภาครัฐและองค์กรต่าง ๆ ซึ่งต่างก็ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ เนื่องจาก “ทรัพยากรมนุษย์” ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน หนึ่งในประเด็นที่ได้รับความสนใจอย่างต่อเนื่อง คือ “ความผูกพันต่อองค์กร” ซึ่งสะท้อนถึงความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ทั้งในแง่ของความภาคภูมิใจ ความเต็มใจในการทำงาน และการมีส่วนร่วมกับเป้าหมายขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรมักเชื่อมโยงโดยตรงกับประสิทธิภาพในการทำงาน หนึ่งในปัจจัยที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” (Quality of Work Life) ซึ่งหมายถึงความสามารถขององค์กรในการตอบสนองความต้องการทั้งในด้านการงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากรอย่างสมดุล เมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ย่อมส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ ความภาคภูมิใจ และความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น (สิริวิชญ์ อองกุลนะ, 2561)

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์เป็นสถาบันการศึกษาขนาดใหญ่ที่มีบุคลากรหลากหลายประเภท รวมถึงบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ทั้งด้านการบริการ การบริหารจัดการ และการดูแลทรัพยากรต่าง ๆ การให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงไม่ใช่เพียงแนวทางเพื่อสร้างความสุขให้แก่บุคลากรเท่านั้น หากยังเป็นยุทธศาสตร์สำคัญที่ส่งผลต่อความมั่นคงขององค์กร ทั้งด้านการบริหารงาน การรักษามูลค่าบุคลากรที่มีศักยภาพ และการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในสายตาของสังคม โดยกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ระยะ 20 ปี พ.ศ. 2560-2579 มีการกำหนดยุทธศาสตร์ในการปรับเปลี่ยนสู่อนาคต 4 ยุทธศาสตร์ ดังนี้ ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์การสร้างกลไกการทำงานเชิงรุก ยุทธศาสตร์นี้มีเป้าหมายในการมีกลไก การทำงานเชิงรุกเพื่อสร้างความยั่งยืนที่แท้จริง ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ยุทธศาสตร์นี้มีเป้าหมายในการพัฒนาบัณฑิตที่มีอัตลักษณ์ มีคุณสมบัติตามมาตรฐานสากลพร้อมเป็นพลเมืองโลก ผลิตผลงานวิจัยที่ตอบโจทย์และสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ ผลงานวิจัยสามารถนำไปต่อยอดเชิงพาณิชย์ได้ แหล่งค้นคว้าและสนับสนุนข้อมูลความรู้แก่สังคมและชุมชน ยุทธศาสตร์ ที่ 3 ยุทธศาสตร์ความเป็นนานาชาติ ยุทธศาสตร์นี้มีเป้าหมายให้บุคลากรและผลงานทาง วิชาการของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ ยุทธศาสตร์ที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารจัดการภายใน ยุทธศาสตร์นี้มีเป้าหมายให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง เพื่อให้การบริหารจัดการภายในมหาวิทยาลัยมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และการปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (แผนพัฒนามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2560)

ด้วยเหตุนี้ การศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต จึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพื่อให้เข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ เกิดความรักและความภาคภูมิใจต่อองค์กร อันจะช่วยสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ พันธกิจ และเป้าหมายของมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัย ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาและรักษามูลค่าบุคลากรคุณภาพไว้อย่างยิ่ง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต
3. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

1. ประโยชน์ทางวิชาการ

1.1 ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับนักวิจัยที่สนใจสามารถนำข้อมูล ผลการวิเคราะห์ และข้อค้นพบจากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งยังเป็นประเด็นที่มีงานวิจัยไม่มากนัก การศึกษานี้จึงเป็นแหล่งข้อมูลที่มีคุณค่า และสามารถเปรียบเทียบหรืออ้างอิงกับบริบทของสถาบันอื่น ๆ ได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งยังช่วยเติมเต็มองค์ความรู้ในด้านพฤติกรรมองค์การทรัพยากรมนุษย์ และจิตวิทยาองค์การให้มีความหลากหลายและสมบูรณ์มากขึ้น

1.2 ทฤษฎีและแนวคิดที่ได้จากการศึกษา สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในเชิงวิชาการและการปฏิบัติได้อย่างกว้างขวาง โดยหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และผู้ที่สนใจทั่วไป สามารถนำแนวคิดเรื่องปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน รวมถึงแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ไปใช้ในการวิเคราะห์สถานการณ์ภายในองค์กรของตนเอง เพื่อวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้ยังเป็นการขยายขอบเขตการใช้ทฤษฎีทางด้านการจัดการและพฤติกรรมองค์การให้ครอบคลุมถึงกลุ่มเป้าหมายและบริบทที่แตกต่างกัน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาหลักสูตรหรือองค์ความรู้ใหม่ในแวดวงวิชาการต่อไป

2. ประโยชน์เชิงนโยบาย

2.1 ผลการศึกษานี้สามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบในการกำหนดนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะในเรื่องของการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน

2.2 หน่วยงานภาครัฐและภาคการศึกษาอื่น ๆ สามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายที่เน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร ทั้งในระดับนโยบายกลางและระดับปฏิบัติการ เพื่อยกระดับมาตรฐานการดูแลบุคลากรในระบบราชการและหน่วยงานรัฐอื่น ๆ

2.3 ข้อมูลจากงานวิจัยนี้สามารถสนับสนุนการออกแบบนโยบายหรือโครงการเชิงยุทธศาสตร์ในระดับมหาวิทยาลัยหรือกระทรวงที่เกี่ยวข้อง เพื่อแก้ไขปัญหาการลาออก การขาดความผูกพัน หรือความพึงพอใจต่ำของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐ

3. ประโยชน์ต่อองค์กร

3.1 ช่วยให้ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต เข้าใจถึงปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรสายสนับสนุน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร

3.2 ส่งเสริมให้เกิดการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีการสนับสนุนที่เหมาะสม และการดูแลที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ซึ่งจะช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพในการทำงาน

3.3 ช่วยลดปัญหาการเปลี่ยนงานหรือการลาออกของบุคลากรสายสนับสนุน โดยการเสริมสร้างความรู้สึกรักองค์กรและมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความมั่นคงและความยั่งยืนของการดำเนินงานขององค์กรต่อไป

สมมติฐานการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ มากำหนดสมมติฐานการวิจัย ได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลมีผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต

2. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต

นิยามศัพท์

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะของการดำเนินชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต โดยมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้านดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หมายถึง การที่บุคลากรสายสนับสนุนได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไปและต้องเป็นธรรม

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย หมายถึง บุคลากรสายสนับสนุนได้ปฏิบัติงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ การทำงานมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย

ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมต่อความเจริญเติบโตและความมั่นคง หมายถึง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต เปิดโอกาสให้มีความเจริญก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ

ด้านเปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้ความสามารถเป็นอย่างดี หมายถึง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง

ด้านลักษณะงานมีส่วนช่วยส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม หมายถึง บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ มีการยอมรับและร่วมมือทำงานด้วยดี

ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือประชาธิปไตย หมายถึง การบริหารจัดการให้บุคลากรสายสนับสนุน ได้รับสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน รวมทั้งได้รับโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ และมีความเสมอภาค

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การดำเนินชีวิตการทำงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัวของบุคลากรสายสนับสนุนมีความสมดุลกัน

ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง หมายถึง กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรสายสนับสนุน มีความรู้สึกด้านบวก มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในองค์กร รวมทั้งเต็มใจที่จะทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ พร้อมทั้งมีความต้องการพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าต่อไป ประกอบด้วย 3 ด้านดังนี้

ด้านค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่บุคลากรสายสนับสนุน ยอมรับค่านิยม เป้าหมายและวัฒนธรรมขององค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร พร้อมจะดำเนินกิจกรรมขององค์กร

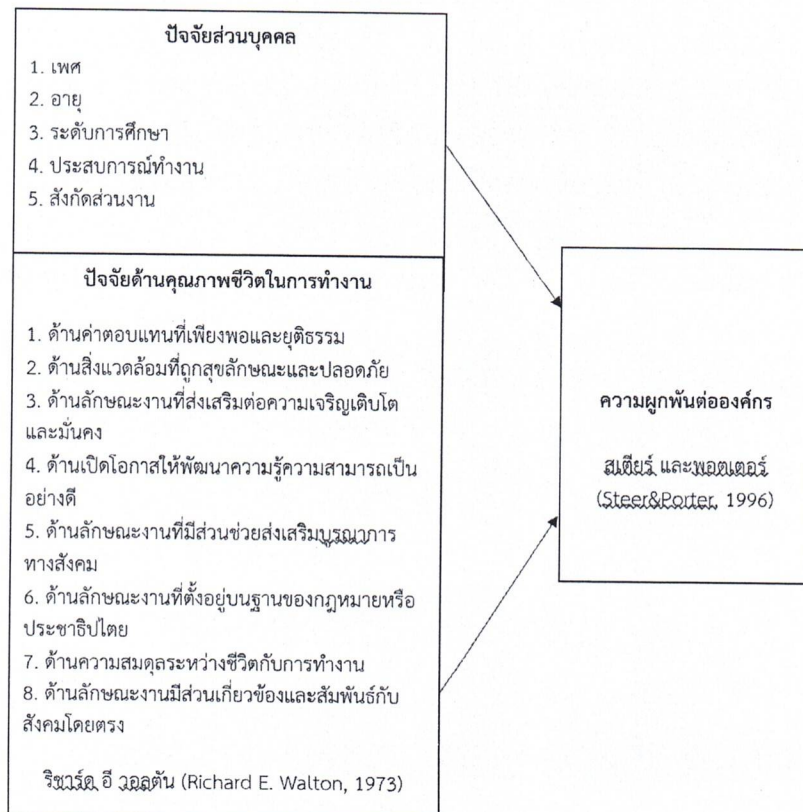
ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้องค์กร หมายถึง การที่บุคลากรสายสนับสนุน มีความมุ่งมั่นเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินไปตามเป้าหมาย คำนึงถึงประโยชน์และความคงอยู่ขององค์กร

ด้านความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร หมายถึง การที่บุคลากรสายสนับสนุน มีความต้องการจะปฏิบัติงานกับองค์กร รู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะสนับสนุนองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมาย

บุคลากรสายสนับสนุน หมายถึง ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานเงินรายได้ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ หมายถึง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต ตั้งอยู่เลขที่ 80 หมู่ 1 ถนนวิชิตสงคราม ตำบลกะทู้ อำเภอกะทู้ จังหวัดภูเก็ต

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต ซึ่งประกอบไปด้วย ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานเงินรายได้ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต จำนวนทั้งสิ้น 218 คน (ข้อมูลจากงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2567)

กลุ่มตัวอย่าง

1. กำหนดกลุ่มตัวอย่าง จากสูตรของทาโร ยามาเน เมื่อคำนวณตามสูตรดังกล่าวแล้วได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 142 คน ยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ 0.05
2. จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยผู้วิจัยกำหนดจำนวนตัวอย่างตามสัดส่วนของจำนวนประชากรทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาและพัฒนาขึ้น โดยมีขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

1. การศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. การจัดทำโครงสร้างของแบบสอบถามให้มีเนื้อหาครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยทั้ง 3 ข้อ โดยอิงจากกรอบแนวคิดในการวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง รวมถึงใช้แบบสอบถามของ อธิธิพงษ์ อินทุง (2562) เป็นต้นแบบในการพัฒนาและปรับปรุงให้เหมาะสมกับบริบทของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
3. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความเหมาะสมในเบื้องต้น จากนั้นได้ส่งแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหาและภาษาในแต่ละข้อคำถาม โดยพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้นำวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item-Objective Congruence) ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่า ข้อคำถามทั้งหมดมีค่าดัชนีความสอดคล้องเฉลี่ยเท่ากับ 1.00 แสดงว่าข้อคำถามทุกข้อมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยในระดับสูง
4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง คือบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ จำนวน 30 คน
5. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาแล้ว หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้วิธีการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.964 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับสูง แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นเพียงพอและเหมาะสมสำหรับการนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้นำหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยจากสาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ประสานงานกับหัวหน้างานแต่ละส่วนงาน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต จำนวน 142 คน โดยใช้แบบสอบถาม

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์ นำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการสถิติต่างๆ ที่ใช้

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยจำแนกวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 กลุ่มหลัก ดังนี้:

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และสังกัดส่วนงาน โดยใช้ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

2. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งกำหนดระดับคะแนนแบบ มาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) 5 ระดับ โดยช่วงคะแนนมีค่าตั้งแต่ 1.00 ถึง 5.00

3. การทดสอบสมมติฐานใช้ สถิติเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐานตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

3.1 การทดสอบค่าทีแบบอิสระ (Independent t-test) ใช้เพื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน ซึ่งเป็นตัวแปรที่แบ่งได้ 2 กลุ่ม

3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้เพื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรประชากรศาสตร์ที่แบ่งได้มากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและสังกัดส่วนงาน

3.3 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ใช้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลของตัวแปรต้น คือ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อ ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาและปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 83.10 อยู่ในช่วงอายุ 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.48 ระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 96.48 ซึ่งมีประสบการณ์ทำงาน ตั้งแต่ 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.37 และส่วนใหญ่สังกัดสำนักงานวิทยาเขตภูเก็ต คิดเป็นร้อยละ 69.02

จากวัตถุประสงค์ข้อหนึ่งของงานวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต ผลการวิเคราะห์ ตามสมมติฐานของการศึกษา สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต

ปัจจัยส่วนบุคคล	สถิติที่ใช้	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
เพศ	t-test	0.516	ปฏิเสธสมมติฐาน
อายุ	ANOVA	0.656	ปฏิเสธสมมติฐาน
ระดับการศึกษา	ANOVA	0.034*	ยอมรับสมมติฐาน
ประสบการณ์ทำงาน	ANOVA	0.302	ปฏิเสธสมมติฐาน
สังกัดส่วนงาน	ANOVA	0.012**	ยอมรับสมมติฐาน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 , ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 1 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต ในส่วนของเพศ อายุและประสบการณ์ทำงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ แต่ระดับการศึกษาและสังกัดส่วนงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต

จากวัตถุประสงค์ข้อสองของงานวิจัยนี้ เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์เชิงพหุคูณของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	0.540	ปฏิเสธสมมติฐาน
ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	0.001**	ยอมรับสมมติฐาน
ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมต่อความเจริญเติบโตและมั่นคง	0.032*	ยอมรับสมมติฐาน
ด้านเปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้ความสามารถเป็นอย่างดี	0.154	ปฏิเสธสมมติฐาน
ด้านลักษณะงานที่มีส่วนช่วยส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม	0.852	ปฏิเสธสมมติฐาน
ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือประชาธิปไตย	0.177	ปฏิเสธสมมติฐาน
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	0.001**	ยอมรับสมมติฐาน
ด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง	0.006**	ยอมรับสมมติฐาน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 , ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 2 พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งหมด 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 2) ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมต่อความเจริญเติบโตและมั่นคง 3) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและ 4) ด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต

จากวัตถุประสงค์ข้อสองของงานวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขต สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผลของระดับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต โดยจำแนกตามปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.13	0.80	ปานกลาง	8
ด้านสภาพแวดล้อมที่สุขลักษณะและปลอดภัย	4.02	0.73	มาก	3
ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมต่อความเจริญเติบโตและมั่นคง	3.71	0.70	มาก	6
ด้านเปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้ความสามารถเป็นอย่างดี	3.71	0.77	มาก	7
ด้านลักษณะงานที่มีส่วนช่วยส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม	3.94	0.70	มาก	5
ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือประชาธิปไตย	4.05	0.72	มาก	2
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	3.98	0.62	มาก	4
ด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง	4.20	0.58	มาก	1
รวม	3.84	0.76	มาก	

จากตาราง 3 พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต ภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ซึ่งจะเห็นได้จากค่าเฉลี่ยรวมที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.76 เมื่อพิจารณาผลเป็นรายด้าน โดยจัดลำดับได้ ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ภาพรวมอยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ ได้แก่ ท่านมีความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเองที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชนอันเป็นการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้แก่ชุมชน ท่านมีความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเองที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการทำวิจัยเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับสังคม และมีความคิดเห็นในระดับมาก 2 ข้อ ได้แก่ ท่านมีความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเองที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรม และท่านมีความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเองที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิตบัณฑิตออกสู่สังคม ตามลำดับ

ลำดับที่ 2 ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือประชาธิปไตย ภาพรวมอยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ ได้แก่ บุคลากรในมหาวิทยาลัยเคารพในสิทธิส่วนตัวของกันและกัน และมีความคิดเห็นในระดับมาก 3 ข้อ ได้แก่ มหาวิทยาลัยมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กันในระบบของการทำงาน ท่านมีอิสระในการทำงานตามและกฎระเบียบต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย และท่านสามารถปกป้องสิทธิของตนเองได้ ตามลำดับ

ลำดับที่ 3 ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย ภาพรวมอยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ สถานที่ทำงานมีมาตรฐานด้านแสงสว่างเพียงพอสำหรับการทำงาน ที่ตั้งของสถานที่ทำงานมีความปลอดภัย สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานมีความปลอดภัยสำหรับการทำงาน และสถานที่ทำงานมีการควบคุมเกี่ยวกับเสียงรบกวนในเวลาทำงานตามลำดับ

ลำดับที่ 4 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ภาพรวมอยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้งหมด 4 ข้อ ได้แก่ ท่านสามารถจัดความสมดุลในชีวิตกับการทำงานของตนเองได้ ท่านสามารถทำหน้าที่ตามบทบาทของตนเองในครอบครัวและในสถานที่ทำงานได้อย่างเหมาะสม ท่านสามารถจัดสรรเวลาในที่ทำงานและเวลาว่างของตนเองสำหรับครอบครัว และท่านมีความรู้สึกว่าคุณมีความก้าวหน้าในอาชีพ ตามลำดับ

ลำดับที่ 5 ด้านลักษณะงานที่มีส่วนช่วยส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม ภาพรวมอยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้งหมด 4 ข้อ ได้แก่ ท่านได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานต่าง ท่านมีความรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมงานทุกคนมีการเปิดเผยตรงไปตรงมา ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของเพื่อนร่วมงาน และสำนักงานของท่านมีบรรยากาศในการทำงานที่ดีไม่มีการแบ่ง กลุ่ม/ฝ่าย/พรรคพวกในหน่วยงาน ตามลำดับ

ลำดับที่ 6 ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมต่อความเจริญเติบโตและมั่นคง ภาพรวมอยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ได้แก่ มหาวิทยาลัยให้ความสนใจในการส่งเสริมบุคลากรให้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาสายงานภายในองค์กร มหาวิทยาลัยให้ความสนใจในการส่งเสริมการเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากร และมีความคิดเห็นในระดับมาก 1 ข้อ ได้แก่ มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสในการสมัครเข้ารับการบรรจุเป็นบุคลากรราชการแก่บุคลากรในองค์กรก่อนเสมอ ตามลำดับ

ลำดับที่ 7 ด้านเปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้ความสามารถเป็นอย่างดี ภาพรวมอยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้งหมด 4 ข้อ ได้แก่ ท่านได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน ท่านมีโอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ ท่านได้รับการพัฒนาทักษะและความรู้ในการทำงาน และท่านรู้สึกว่าคุณมีคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงานตามลำดับ

ลำดับที่ 8 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และมีความคิดเห็นในระดับมาก 3 ข้อ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเพียงพอในการดำรงชีวิต ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมและยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงาน ท่านค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมและยุติธรรมกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผลของระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต โดยจำแนกตามความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
ค่านิยมขององค์กร	4.11	0.63	มาก	3
ความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้องค์กร	4.30	0.55	มากที่สุด	1
ความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	4.22	0.66	มากที่สุด	2
รวม	4.21	0.76	มากที่สุด	

จากตาราง 4 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต ภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ซึ่งจะเห็นได้จากค่าเฉลี่ยรวมที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21. และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.76 เมื่อพิจารณารายข้อมีรายละเอียด และสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้องค์กร ภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ ได้แก่ ท่านมีความเต็มใจทุ่มเทแรงกายแรงใจที่จะปฏิบัติงานในแต่ละวันให้ดีที่สุด ท่านมีความต้องการให้งานบรรลุผลสำเร็จ เพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กรต่อไป ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับงาน มีความพอใจในงาน และมีความคิดเห็นในระดับมาก 1 ข้อ ได้แก่ ท่านมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ตามลำดับ

ลำดับที่ 2 ความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ ได้แก่ ท่านใช้สิทธิการ ขาดงาน ลาหยุดงาน ตามที่ระเบียบขององค์กรกำหนด ท่านมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร และมีความคิดเห็นในระดับมาก 2 ข้อ ได้แก่ ท่านมีความรู้สึกว่างค์กรมีความยืดหยุ่นเป็นกันเอง ท่านมีความต้องการที่จะอยู่ในองค์กร ไม่อยากออกจากองค์กร ตามลำดับ

ลำดับที่ 3 ค่านิยมขององค์กร ภาพรวมอยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ ได้แก่ ท่านยอมรับและมีความเชื่อมั่นในทิศทางวิสัยทัศน์และพันธกิจในการทำงานขององค์กร และมีความคิดเห็นในระดับมาก 3 ข้อ ท่านมีความภาคภูมิใจ และรู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรีในการทำงานในองค์กร ท่านเชื่อมั่นในทีมผู้บริหารที่สามารถนำพาหน่วยงานให้เติบโตต่อไปได้ตามเป้าหมายและมั่นคง ท่านยอมรับและมีความเชื่อมั่นในทิศทาง วิสัยทัศน์และพันธกิจในการดำเนินงานขององค์กร ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อยู่ในช่วงอายุ 30-40 ปี ระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป ซึ่งมีประสบการณ์ทำงาน ตั้งแต่ 11-20 ปี และส่วนใหญ่สังกัดสำนักงานวิทยาเขตภูเก็ต เนื่องจากสายงานด้านงานธุรการ งานบริการนักศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับบริบทขององค์กร โดยกลุ่มตัวอย่าง สอดคล้องกับงานวิจัย ชนิกันต์ สุวรรณทรัพย์ (2564) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของบุคลากรธนาคารเอกชน สำนักงานใหญ่ แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาด

ของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรัตน์ พรหมรัตน์ (2565) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่

1. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้ฝ่ายบริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องเห็นถึงความสำคัญกับการมีเวลาให้กับตนเอง ครอบครัว และชีวิตส่วนตัว เมื่อองค์กรสามารถจัดระบบการทำงานให้มีความยืดหยุ่น เกิดความสมดุลได้อย่างเหมาะสม บุคลากรจะเกิดความรู้สึกพึงพอใจและส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น
2. ด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพโดยตรง แสดงให้เห็นว่าการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่ดีในที่ทำงาน ได้รับความร่วมมือ ความเข้าใจ และการสื่อสารอย่างกว้างขวาง มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว
3. ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะอาด ปลอดภัย และเอื้อต่อสุขภาพกาย สุขภาพใจของบุคลากร ช่วยลดความเครียด อีกทั้งยังเพิ่มความไว้วางใจและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้บุคลากรตัดสินใจอยู่กับองค์กรต่อไป
4. ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความมั่นคง งานที่ส่งผลให้รู้สึกมั่นคง มีความก้าวหน้าในอาชีพ ได้รับความยกย่องชื่นชม และมีความมั่นใจในอาชีพนั้น มีแนวโน้มที่จะสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิทธิพงษ์ อินทุง (2562) ที่ศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบุคลากรราชการสังกัดกรมศุลกากร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฬาพัฒน์ สีวงาน (2566) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร และความคล่องตัวในการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยรัฐในจังหวัดพิษณุโลก แต่ไม่สอดคล้องงานวิจัยของสุรเชษฐ์ วัชรุม (2560) ที่ศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงแรมฮอติเคย์อินน์ สีสม

ความผูกพันต่อองค์กร

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต พบว่า ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กร และความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร นั้นอยู่ระดับมากที่สุด และค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมาก โดยมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของธิดารัตน์ สวนเศรษฐ์ (2562) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยบูรพา ทั้งนี้ด้วยวิสัยทัศน์ และวิสัยทัศน์ขององค์กรที่จะเป็นผู้นำทางวิชาการและพัฒนาวิทยาเขตภูเก็ตให้เป็นชุมชนทางวิชาการของจังหวัดภูเก็ตและพื้นที่ใกล้เคียง ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในการทำงานและส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานของบุคลากร ตลอดจนสิทธิสวัสดิการต่างๆ ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กล่าวคือ เมื่อคนต้องทำงานมีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งด้านคุณภาพและด้านปริมาณ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี อย่างไรก็ตาม ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีระดับความคิดเห็นที่น้อยที่สุดจากทั้ง 8 ด้าน ดังนั้นผู้บริหาร ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญด้านนี้เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันและวิทยาเขตภูเก็ตนั้นตั้งอยู่ในแหล่งท่องเที่ยว ส่งผลถึงค่าครองชีพที่สูงมากยิ่งขึ้น

2 จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต มีความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างมาก อย่างไรก็ตาม พบว่า ค่านิยมขององค์กร มีระดับความคิดเห็นที่น้อยที่สุดจากทั้ง 3 ด้าน ซึ่งเป็นการยอมรับและมีความเชื่อมั่นในทิศทางวิสัยทัศน์และพันธกิจในการทำงานขององค์กร ดังนั้นผู้บริหารควรเล็งเห็น เพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารงานต่อไป

3 จากผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร แสดงให้เห็นว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีช่วงอายุ และประสบการณ์ทำงานที่น้อย จะมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรที่น้อย ดังนั้น ควรเน้นให้ความสำคัญด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรให้แก่บุคลากรที่เป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่ เช่น การมอบหมายงานให้สามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ หรือมุ่งเน้นให้เห็นถึงผลการปฏิบัติงานที่ดีควรได้ค่าชมเชย เป็นต้น

4 จากผลการทดสอบสมมติฐานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต จะเห็นได้ว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง นั้นมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีการส่งเสริมทุนการศึกษาให้บุคลากรสำหรับการพัฒนาความรู้ความสามารถ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1 การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กรณีศึกษาครั้งต่อไปอาจจะทำการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและมีความละเอียดชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2 การวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยอาจทำการศึกษาในเชิงเปรียบเทียบ เพื่อนำมาวิเคราะห์หาความแตกต่าง ซึ่งจะก่อให้เกิดความชัดเจนมากยิ่งขึ้น และสามารถนำผลวิจัยที่ได้มาประยุกต์ใช้สำหรับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และพัฒนาองค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- จุฬาพัฒน์ ลีวหวน. (2566). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร และความคล่องตัวในการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยรัฐในจังหวัดพิษณุโลก(วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม). มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ชนิกานต์ สุวรรณทรัพย์. (2564). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานธนาคารเอกชน สำนักงานใหญ่ แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) (สารนิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยมหิดล). มหาวิทยาลัยมหิดล.
- มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2567). แผนพัฒนามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ระยะยาว 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579). <https://waa.inter.nstda.or.th/stks/pub/2017/20171122prince-of-songkla-university>
- จิรารัตน์ สวนเศรษฐ์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยบูรพา (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยบูรพา). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อิทธิพงษ์ อินทยุ. (2562). ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานราชการสังกัดกรมศุลกากร (สารนิพนธ์ปริญญาโท, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรเชษฐ์ ะชุม. (2560). ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันองค์กรของพนักงานโรงแรมฮอลิเดย์ อินน์สลิม (การค้นคว้าอิสระปริญญาโท, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย). มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ศิริรัตน์ โสพรรณรัตน์. (2565). ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต (สารนิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต). มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
- สิริวิชญ์ อองกุลนะ. (2561). คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร บริษัท นิโอทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด (การค้นคว้าอิสระปริญญาโท, มหาวิทยาลัยแม่โจ้). มหาวิทยาลัยแม่โจ้.