

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง

ประชากร

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จากประชากรของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวนทั้งสิ้น 41 คน มีระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 0.05

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร และ หน่วยงานที่สังกัด จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 15 ข้อ โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึก จำนวน 5 ข้อ
2. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง จำนวน 5 ข้อ
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 40 ข้อ โดยแบ่งเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ จำนวน 5 ข้อ
2. ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ จำนวน 5 ข้อ
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า จำนวน 5 ข้อ
5. ด้านความรู้สึกรู้สึกถึงการเป็นเจ้าของและการทำงานร่วมกัน จำนวน 5 ข้อ
6. ด้านลักษณะการบริหารงาน จำนวน 5 ข้อ
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ จำนวน 5 ข้อ
8. ด้านความภาคภูมิใจในหน่วยงาน จำนวน 5 ข้อ

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามกับกลุ่มประชากร จำนวน 42 คน และเก็บแบบสอบถามกลับคืนมาได้ จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 97.62 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าสถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที (T-test) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวน 41 คน ผลปรากฏ ดังนี้

1.1 ด้านเพศของบุคลากรของสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง พบว่าบุคลากรเป็นเพศหญิง จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 65.90 และเป็นเพศชาย จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 34.10

1.2 ด้านอายุของบุคลากรของสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง พบว่าบุคลากรมีอายุในช่วง 46 ปีขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 48.80 รองลงมา อายุระหว่าง 26 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.80 อายุระหว่าง 36 – 45 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00 และ อายุต่ำกว่า 26 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.40

1.3 ด้านสถานภาพสมรสของบุคลากรของสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง พบว่าบุคลากรสมรส จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 53.70 รองลงมา โสด จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 29.30 หม้าย จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 12.20 และหย่าร้าง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.90

1.4 ด้านระดับการศึกษาของบุคลากรของสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง พบว่าบุคลากรมีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 63.40 รองลงมา มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 24.40 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 12.20

1.5 ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง พบว่าบุคลากรมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระหว่าง 1 – 10 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 39.00 รองลงมา อยู่ในช่วง 11 – 20 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00 อยู่ในช่วง 21 – 30 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 19.50 และ อยู่ในช่วง 31 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 12.20

1.6 ด้านประเภทบุคลากรของบุคลากรของสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง พบว่าบุคลากรเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 29.30 รองลงมา เป็นข้าราชการ จำนวน 10 คน และ พนักงานเงินรายได้ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 24.40 เท่ากัน ลูกจ้างประจำ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 17.10 และ พนักงานราชการ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.90

1.7 ด้านสังกัดหน่วยงาน ของบุคลากรของสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง พบว่าบุคลากร สังกัด ฝ่ายบริการวิชาการชุมชน จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 43.90 รองลงมา สังกัด สำนักงานเลขานุการ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 29.30 สังกัดฝ่ายส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง วิทยาเขตหาดใหญ่ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 12.20 สังกัดฝ่ายฝึกอบรมและการศึกษาต่อเนื่อง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 9.80 และ สังกัดฝ่ายส่งเสริมและเผยแพร่ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.90

2. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง จำนวน 41 คน ผลปรากฏดังนี้

2.1 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรู้สึกของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงจากมากไป

หาน้อย คือ บุคลากรจะทุ่มเทร่างกายและสติปัญญาเพื่อทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.34 รองลงมา งานที่ทำอยู่เป็นงานที่รักและเต็มใจที่จะรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 มีความรู้สึกกว้างงานที่ทำอยู่เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ตัดสินใจถูกที่เข้ามาทำงานในหน่วยงานนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ตามลำดับ ส่วนมีความสุขมากเมื่อได้ทำงานกับหน่วยงานนี้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.95

2.2 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ บุคลากรยินดีที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ต่อไป แม้ว่าหน่วยงานอื่นจะให้ผลประโยชน์หรือผลตอบแทนที่มากกว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.80 รองลงมา ความหลากหลายของงานทำให้สนุกกับงานและไม่อยากลาออกจากหน่วยงานนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 หน่วยงานนี้ให้รางวัลพิเศษในการปฏิบัติงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่งเมื่อมีความเหมาะสม เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และหน่วยงานนี้สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ตามลำดับ ส่วนบุคลากรรู้สึกว่าการมีสวัสดิการเหมาะสมที่อยู่แล้ว มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.39

2.3 ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคมของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ การรักษาชื่อเสียงของหน่วยงานเป็นสิ่งที่บุคลากรควรปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.34 รองลงมา บุคลากรจะเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 เหตุผลหลักที่อยู่ในหน่วยงานนี้ต่อไป เพราะเชื่อว่าความจงรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญและเป็นข้อผูกพันทางด้านคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และเต็มใจมาทำงานในวันหยุดหากหน่วยงานขอความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ตามลำดับ ส่วนมีเพื่อนร่วมงานที่ดี ทำให้ไม่คิดลาออกจากหน่วยงานนี้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.83

สรุปผลการวิเคราะห์ที่ในภาพรวม พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง โดยรวมของบุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านบรรทัดฐานของสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.12 รองลงมา ด้านความต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และด้านความรู้สึก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.44

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง ผลปรากฏดังนี้

3.1 ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ บุคลากรมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงาน หรือนโยบายในการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารได้โดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.35 รองลงมา เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ต้องใช้ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ได้รับค่าตอบแทนพิเศษอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่น ๆ ที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 ค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ส่วนรายได้ที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายตามสมควรในสภาวะปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.13

3.2 ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ สถานที่ทำงานสะอาด แสงสว่างเพียงพอมีระบบระบายอากาศที่ดีและอากาศถ่ายเทสะดวก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.85

รองลงมา หน่วยงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่มีคุณภาพ และอยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ดีเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 มีการให้ความรู้แก่บุคลากรให้ตระหนักถึงความปลอดภัย การป้องกันอุบัติเหตุต่าง ๆ และส่งเสริมสุขภาพในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 และ สภาพห้องน้ำมีความสะอาดและมีการดูแลรักษาอย่างถูกสุขลักษณะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 ส่วนหน่วยงานมีอุปกรณ์และระบบป้องกันอุบัติเหตุในสภาพที่พร้อมใช้งาน มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดเท่ากับ 2.98

3.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ บุคลากรได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.98 รองลงมา บุคลากรมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงาน เช่น เข้าร่วมการฝึกอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และหน่วยงานเปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานและพัฒนางานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ส่วนบุคลากรได้รับคำชมเชยหรือรางวัลจากงานที่ประสบความสำเร็จ และหน่วยงานให้โอกาสในการศึกษาต่อ ส่งไปประชุมวิชาการและอบรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดเท่ากับ 3.33

3.4 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ บุคลากรมีความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.88 รองลงมา ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 และได้รับการสนับสนุนเตรียมความรู้และทักษะเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 ส่วน ตำแหน่งงานที่บุคลากรทำมีโอกาสได้เลื่อนขั้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดเท่ากับ 3.17

3.5 ด้านความรู้สึกรู้สึกถึงการเป็นเจ้าของและการทำงานร่วมกัน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ บุคลากรได้รับความช่วยเหลือและการให้คำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และ บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.61 รองลงมา หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และ บุคลากรทุกระดับมีโอกาสได้รับทราบปัญหาในการทำงานและได้แสดงความคิดเห็นร่วมกันในการแก้ไข้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 ส่วน บุคลากรในหน่วยงานมีความเป็นมิตรต่อกันเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดเท่ากับ 3.22

3.6 ด้านลักษณะการบริหารงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ การบริหารงานในหน่วยงานมีการแบ่งสายการบังคับบัญชาที่แน่นอนและชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.59 รองลงมา หน่วยงานกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 บุคลากรมีสิทธิที่จะแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้โดยอิสระ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และ หน่วยงานมีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ส่วน ขั้นตอนการบริหารจัดการในหน่วยงานมีความคล่องตัวรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดเท่ากับ 3.24

3.7 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ บุคลากรมีความสุขและรักในงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.78 รองลงมา บุคลากรมีเวลาพักผ่อนเพียงพอและมีเวลาในการดูแลสุขภาพตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 และ เวลาทำงานเหมาะสมกับปริมาณงานที่ต้อง

ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ส่วน งานที่ปฏิบัติอยู่ไม่มีผลต่อสุขภาพจิต และ กฎ ระเบียบของหน่วยงาน เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดเท่ากับ 3.20

3.8 ด้านความภาคภูมิใจในหน่วยงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ บุคลากรยินดีและเต็มใจให้ผู้อื่นทราบว่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.20 รองลงมา บุคลากรมีความภาคภูมิใจในการที่ได้เป็นบุคลากรในหน่วยงานแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 หน่วยงานให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนสาธารณะประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และหน่วยงานได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อสังคมโดยรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ส่วน บุคลากรเป็นส่วนหนึ่งที่ได้สร้างความสำเร็จให้กับหน่วยงานและสังคม มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดเท่ากับ 3.76

สรุปผลการวิเคราะห์ในภาพรวม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง โดยรวมของบุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความภูมิใจในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.96 รองลงมา ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ด้านสถานภาพที่ทำงานปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านความรู้สึกรู้สึกเป็นเจ้าของและการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 และด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตความเป็นอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ส่วนด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.22

4. การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4.1 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง ที่มีเพศแตกต่างกัน ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรู้สึกรู้สึก และด้านความต่อเนื่อง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน เป็นเพราะบุคลากรที่เป็น เพศชายมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันต่อองค์กร มีส่วนร่วมและมีความสุขในการเป็นสมาชิกขององค์กร มีความเชื่อถือ รู้สึกดีกับองค์กร ปรารถนาที่จะทำสิ่งดี ๆ เพื่อองค์กรได้มากกว่า

ส่วนด้านบรรทัดฐานของสังคม มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความรู้สึกว่าเป็นภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคคลที่จะคงอยู่กับองค์กรตลอดไป เพราะนั่นเป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม

4.2 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง ที่มีอายุแตกต่างกัน ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ถึงแม้ว่าบุคลากรจะมีอายุแตกต่างกันก็ตาม แต่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเหมือนกัน

4.3 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ถึงแม้ว่าบุคลากรจะมีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันก็ตาม แต่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเหมือนกัน

4.4 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านความต่อเนื่องมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่า กลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความสัมพันธ์กับกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เช่นเดียวกัน แต่กลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความสัมพันธ์กับ

กลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มากกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนด้านความรู้สึกและด้านบรรทัดฐานของสังคม มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันต่อองค์กร มีส่วนร่วมและมีความสุขในการเป็นสมาชิกขององค์กร มีความรู้สึกว่าเป็นภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคคลที่จะคงอยู่กับองค์กรตลอดไป

4.5 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ถึงแม้ว่าบุคลากรจะมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันก็ตาม แต่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเหมือนกัน

4.6 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง ที่ประเภทบุคลากรแตกต่างกัน ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ถึงแม้ว่าบุคลากรที่ประเภทบุคลากรแตกต่างกันก็ตาม แต่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเหมือนกัน

4.7 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง ตามหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ถึงแม้ว่าบุคลากรสังกัดในหน่วยงานแตกต่างกันก็ตาม แต่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเหมือนกัน

5. การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

5.1 การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่องที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงานด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของและการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหารงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตความเป็นอยู่ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน นั้นเป็นเพราะว่าเพศไม่ทำให้เกิดอุปสรรคในการปฏิบัติงานเพราะองค์กรให้โอกาสในทุก ๆ ด้านโดยเท่าเทียมกัน

ส่วนด้านความภูมิใจในองค์กร มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันนั้น เป็นเพราะว่า บุคลากรเพศชายและหญิงมีความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคมไม่เหมือนกัน

5.2 การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่องที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงานด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของและการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตความเป็นอยู่ และด้านความภูมิใจในองค์กร มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน นั้นเป็นเพราะว่าอายุไม่ทำให้เกิดอุปสรรคในการปฏิบัติงานเพราะองค์กรให้โอกาสในทุก ๆ ด้านโดยเท่าเทียมกัน

5.3 การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่องที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม

6. การหาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลของความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r=.844$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้านและคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้านเป็นคู่ พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการศึกษา

การอภิปรายผลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง บุคลากรมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงาน หรือนโยบายในการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารได้โดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ต้องใช้ในการทำงาน ได้รับค่าตอบแทนพิเศษอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่น ๆ ที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน และค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ศิริพร พันธูลี (2546) ได้ศึกษาแล้วพบว่า การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าจะมีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของ ผจกญ เฉลิมसार (2552) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ๆ

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สถานที่ทำงานสะอาด แสงสว่างเพียงพอมีระบบระบายอากาศที่ดีและอากาศถ่ายเทสะดวก หน่วยงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่มีคุณภาพ และอยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ดีเสมอ มีการให้ความรู้แก่บุคลากรให้ตระหนักถึงความปลอดภัย การป้องกันอุบัติเหตุต่าง ๆ และส่งเสริมสุขภาพในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และสภาพห้องน้ำมีความสะอาดและมีการดูแลรักษาอย่างถูกสุขลักษณะ จาก Huse and Comming (1985) (อ้างถึงใน วรรณีย์ รัตนพันธ์, 2552) การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริพร พันธูลี (2546) การปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย และ แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของ ผจกญ เฉลิมसार (2552) สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ บุคลากรมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน เช่น การเข้าร่วมการฝึกอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงาน หน่วยงานเปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานและพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่

(กุลธน ณะพงศธร, 2526 อ้างถึงในดรณศรี สิริยศอารง, 2542) ที่ว่าการจัดกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนา ศักยภาพ ได้แก่ การอบรม สัมมนา ประชุมประสานงาน การวางแผน ก่อนลงมือปฏิบัติงานตามลักษณะ สายงานในหน่วยงานเป็นประจำ เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับ การศึกษาของ ภัทรา หิรัญรัตน์พงค์ (2542) พบว่า พนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เป็นจริง ในด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเองสูง จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริงในด้านนี้ต่ำ

4. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความ ผูกพันต่อองค์กร บุคลากรมีความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอยู่ในปัจจุบัน ได้รับความ ยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยความ เสมอภาคและยุติธรรม มณีรัตน์ ไพรงรุ่งเรือง (2541) ได้ศึกษาแล้วพบว่า โอกาสความก้าวหน้าในการ ทำงานเป็นแรงเสริมให้พนักงานเห็นคุณค่าในการพัฒนาตนเอง หากพนักงานมีโอกาสก้าวหน้าก็จะรู้สึก ว่าตนเองมีคุณค่าต่อหน่วยงานและมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานว่า มีความมั่นคงไม่ถูกโยกย้าย หรือ เปลี่ยนแปลงหน้าที่ความรับผิดชอบ รู้สึกว่ามีความมั่นคงในอาชีพ มั่นคงในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ จารุณี วงศ์คำแน่น (2537) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนการปฏิบัติงานของการท่า อากาศยาน พบว่า การได้รับการพัฒนาและฝึกอบรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ความก้าวหน้าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการกระตุ้นให้พนักงานยอมรับและทุ่มเทให้กับงาน เพื่อให้เกิด ความสำเร็จในเป้าหมาย เนื่องจากพนักงานรู้สึกว่า เมื่อตนเองทุ่มเทความพยายามให้กับงานจนบรรลุผล สำเร็จตามเป้าหมายจะได้รับความก้าวหน้า จะนำมาซึ่งชื่อเสียง เกียรติยศ การยอมรับและผลตอบแทน ต่าง ๆ (รุจี อุศศิศิลป์ศักดิ์, 2546) ความเจริญก้าวหน้าเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา ผู้บริหารควรให้โอกาสแก่ ผู้ปฏิบัติงานตามสมควรของแต่ละบุคคล ให้โอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ให้โอกาสในการปฏิบัติหน้าที่ มีการวางแผนในการพัฒนา เพื่อความสำเร็จขององค์กร ตลอดจนการดำรง รักษาบุคคลในองค์กรเพื่อให้เกิดความรักความผูกพันในงานตลอดไป

5. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความรู้สึกถึงการเป็นเจ้าของและการทำงาน ร่วมกัน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความรู้สึกถึงการเป็นเจ้าของและการทำงาน ร่วมกัน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรได้รับความช่วยเหลือและการให้ คำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงาน มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้โอกาสได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ บุคลากรทุกระดับมีโอกาสได้รับ ทราบปัญหา ในการทำงานและได้แสดงความคิดเห็นร่วมกันในการแก้ปัญหา และมีความเป็นมิตรต่อกัน เป็นอย่างดี (รุจี อุศศิศิลป์ศักดิ์, 2546) การปฏิบัติงานที่อยู่ในภาวะที่คับขันมีความเครียด อาจส่งผลต่อ การมีความสัมพันธ์ภาพในระหว่างเพื่อนร่วมงานได้ ดังนั้น จึงสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น และไม่มีอุปสรรคตลอดถึงความขัดแย้งในที่ทำงาน การมีกิจกรรม ร่วมกันทำงาน มีส่วนช่วยให้บุคลากรเกิดความรู้สึกพอใจยินดีและเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือและช่วยซึ่ง กันและกัน มีความเห็นอกเห็นใจที่จะให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันด้วยความเต็มใจ ที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงาน (ดรณศรี สิริยศอารง, 2542) การได้ร่วมกันสร้างสรรค์ผลงาน เป็นความรู้สึก ถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างคนทำงาน การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคน อื่น ๆ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจก่อให้เกิดการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ ดีกับบุคคลอื่นจะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นเจ้าขององค์กร จึงเป็นความ ผูกพันกับองค์กร (สำราญ บุญรักษา, 2539)

6. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะการบริหารงาน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร การบริหารงานในหน่วยงานมีการแบ่งสายการบังคับบัญชาที่แน่นอนและชัดเจน มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งอย่างเหมาะสม บุคลากรมีสิทธิที่จะแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้โดยอิสระ มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาม่าเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ รุจี อุกศิลป์ศักดิ์, 2546 จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะการบริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะการบริหารที่ดีและการมีนโยบายที่ดี แสดงถึงองค์กรนั้น ๆ มีประสิทธิภาพในการทำงาน การบริหารราชการในปัจจุบันมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้อิสระกับหน่วยงานเพื่อความคล่องตัว ขยายอำนาจจากผู้บริหารลงไปสู่ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จากการศึกษาของ Krieger, 1990 (อ้างถึงในดร.ศรี สิริยศธำรง, 2542) พบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง สอดคล้องกับการศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของค่านิยมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของ ดำรง พานทอง (2543) พบว่า ค่านิยมในการทำงานด้านบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร การบริหารจัดการที่มีความยุติธรรม มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสมเสมอภาคและเท่าเทียมกัน จากการเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ ลักษณะการบริหารงานเป็นตัวบ่งชี้ถึงความยุติธรรมในองค์กร หากบุคลากรมีความรู้สึกว่าตนเองได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญการพิจารณาความดีความชอบ ไม่โปร่งใส บุคลากรย่อมรู้สึกที่ไม่ดีกับองค์กร และหาหนทางที่จะออกจากองค์กร เพื่อหาที่ทำงานใหม่ที่มีความเป็นธรรมมากกว่าที่เดิม ซึ่ง จารุณี วงศ์คำแน่น (2543) ศึกษาพบว่า ระบบการพิจารณาความดีความชอบหรือการเลื่อนตำแหน่งมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งเป็นการสนองตอบความต้องการ ดังนั้น หากบุคคลในองค์กรมีความพอใจในระบบการพิจารณาความดีความชอบ หรือระบบเลื่อนตำแหน่งก็มีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรมากขึ้น

7. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรมีความสุขและรักในงานที่รับผิดชอบ มีเวลาพักผ่อนเพียงพอและมีเวลาในการดูแลสุขภาพตนเอง เวลาทำงานเหมาะสมกับปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ ไม่มีผลต่อสุขภาพจิต กฎ ระเบียบของหน่วยงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ซึ่ง Walton, 1974 (อ้างถึงในรุจี อุกศิลป์ศักดิ์, 2546) คุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ 8 ประการ มี รายได้และผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การเปิดโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของพนักงาน การสร้างโอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคง การเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ สิทธิของพนักงาน ขอบเขตของงานและชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow (อ้างถึงใน วรณีย์ รัตนพันธ์, 2552) ความต้องการของมนุษย์แบ่งออกได้เป็น 2 ระดับ คือ ความต้องการในระดับต่ำ ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยมั่นคง และความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ และความต้องการในระดับสูง คือ ความต้องการการยกย่องจากผู้อื่น และความต้องการความสำเร็จในชีวิต

8. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจในหน่วยงาน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรยินดีและเต็มใจให้ผู้อื่นทราบว่าปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานแห่งนี้ มีความภาคภูมิใจในการที่ได้เป็นบุคลากรในหน่วยงาน ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุน

สาธารณประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม หน่วยงานได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อสังคมโดยรวม และบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งที่ได้สร้างความสำเร็จให้กับหน่วยงานและสังคม สอดคล้องกับการศึกษาของ ศิริอร ชันรหัตถ์, 2539 (อ้างอิงในรุจี อุษศิศิลป์ศักดิ์, 2546) ศึกษาพบว่า การได้ทำงานในองค์กรที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม บุคลากรรู้สึกว่าได้รับการยอมรับ โดยการที่ได้รับใช้สังคม ทำคุณประโยชน์ให้กับสังคม ความรับผิดชอบต่อสังคม มีผลทำให้สังคมยอมรับองค์กร และองค์กรนั้นก็ดำเนินไปด้วยดี สอดคล้องกับการศึกษาของมณีรัตน์ ไพรรุ่งเรือง (2541) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

9. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั้นหมายความว่า ถ้าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูง ความผูกพันต่อองค์กรจะสูงด้วย เนื่องจากระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานถ้าอยู่ในระดับที่สูงแล้ว บุคลากรก็จะรู้สึกมีความผูกพันต่อองค์กรสูงตามไปด้วย ทำให้บุคลากรไม่ต้องการที่จะย้าย เปลี่ยนที่ทำงาน หรือลาออก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทิววรรณ ศิริคุณ (2542) และผลงานวิจัยของ นนทภัทร อักษรดิษฐ์ (2550) พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตทั้ง 8 ด้าน ส่งผลและสนับสนุนให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรและความสำเร็จขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลวิจัยที่ได้มามีความหลากหลาย จึงมีข้อเสนอแนะ ผลการวิจัย ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรรู้สึกว่ายานยนต์เหมาะสมดีอยู่แล้ว มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรหาแนวทางในการทำให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการระดมความคิดเห็นในการแก้ปัญหา ควรจัดให้มีการประชุมชี้แจงและรับฟังความคิดเห็น เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นได้อย่างอิสระ เพื่อให้เกิดความรู้สึกมีส่วนร่วม เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง เมื่อบุคลากรมีความผูกพัน มีความรู้สึกที่ดี ทำให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตความเป็นอยู่ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น สำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง ควรสนับสนุนให้บุคลากรได้รับสิ่งที่เกี่ยวข้องปัจจัยต่าง ๆ ในระดับที่สูงขึ้น ก็จะมีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์สูงขึ้นด้วย

2.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน และได้กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อน

ตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน แต่อย่างไรก็ตาม สำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง และผู้บริหาร ควรแสดงให้บุคลากรได้เห็นถึงความยุติธรรม โปร่งใส สมเหตุสมผลพร้อมที่จะตรวจสอบได้ตลอดเวลา ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดความเป็นธรรม ซึ่งจะนำไปสู่ความไว้วางใจและเต็มใจในการปฏิบัติงาน

2.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน สำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง ควรใช้วิธีการสื่อสารทั้งทางตรงและทางอ้อมให้กับบุคลากรทราบถึงการเจริญเติบโตในสายอาชีพการทำงาน เพื่อให้บุคลากรรู้สึกถึงความมั่นใจในการทำงานกับองค์กร รวมทั้งโครงสร้างการทำงานให้บุคลากรทราบ ให้บุคลากรรู้สึกว่ามีความท้าทายและได้ทดลองปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยใช้วิธีการหมุนเวียนงาน เปิดโอกาสและส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรทุกสาย ทุกตำแหน่งสามารถเลื่อนตำแหน่งให้ก้าวหน้าสูงขึ้นได้อย่างเท่าเทียมกัน ด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม ที่สำคัญคือการใช้ระเบียบกฎเกณฑ์ในการเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่งที่เที่ยงตรงและเป็นธรรม

2.3 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ ถึงแม้ว่าบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง จะรู้สึกถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เป็นที่ปรึกษา ให้คำแนะนำช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกันอย่างดีก็ตาม สำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง ควรส่งเสริมและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีเวลาพักผ่อนเพียงพอและมีเวลาในการดูแลสุขภาพตนเอง มีเวลาทำงานที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ และงานที่ปฏิบัติอยู่ไม่มีผลต่อสุขภาพจิต นอกจากนี้ ผู้บริหารควรมีทักษะในการสื่อสารเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น รับทราบข้อเสนอแนะ ให้คำแนะนำ และแก้ไขปัญหาพร้อมกัน เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากร และเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ภาพที่ดีในองค์กร บุคลากรทุกคนก็จะมี ความสบายใจและมีความสุขในการทำงาน

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านต่าง ๆ กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าด้านลักษณะการบริหารงาน มีความสัมพันธ์มากกว่าด้านอื่น รองลงมา ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของและทำงานร่วมกัน ในการสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับองค์กร สำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเกี่ยวกับการทำงานร่วมกันในองค์กร ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านอื่น ๆ เช่น ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตความเป็นอยู่ และด้านความภูมิใจในองค์กร สำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง ควรพิจารณาประกอบด้วย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยในประเด็นเดียวกัน แต่ควรเพิ่มเติมด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรได้

2. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยอื่น ๆ เช่น ภาวะผู้นำ ประสิทธิภาพขององค์กร เป็นต้น ซึ่งจะก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรและบุคลากรต่อไป