



Organizational Commitment Affecting Work-Life Balance of Supporting Staff at Mahasarakham University

Journal of Organizational Innovation & Culture, 17(1), 26–39.

ISSN: 2822-0862 (Online) ISSN: 2822-0854 (Print)

<https://skjournal.msu.ac.th>

Received (20 May 2025): Revisions (16 July 2025): Accepted (5 August 2025)

Rattana Bhuddee

Education Officer, General Education Office, Mahasarakham University

Email: rattana.fonfon@gmail.com

Citation

Bhuddee, R. (2025). Organizational Commitment Affecting Work-Life Balance of Supporting Staff at Mahasarakham University. *Journal of Organizational Innovation & Culture*, 17(1), 26–39.

Abstract

This research aimed to 1) examine the relationship between organizational commitment and work-life balance, and 2) compare the levels of both variables according to personal factors. The sample consisted of 350 supporting staff from Mahasarakham University, selected through purposive sampling. Data collection employed a 5-point Likert scale questionnaire comprising 13 items on organizational commitment and 24 items on work-life balance. The instrument demonstrated acceptable validity with an average IOC of 0.86. Reliability coefficients were 0.834 for organizational commitment, 0.847 for work-life balance, and 0.851 for the overall questionnaire. Statistical analyses included descriptive statistics (percentages, means, standard deviations), Pearson's correlation analysis, independent samples t-test, and one-way ANOVA.

The research findings revealed that: 1) Organizational commitment had a statistically significant positive correlation with work-life balance among support staff at Mahasarakham University at the .01 level, with a correlation coefficient of 0.548. 2) Support staff with different personal factors, including age, employment status, affiliated faculty/department, and number of children, showed statistically significant differences in organizational commitment levels at the .05 level. Additionally, factors related to affiliated faculty/department and number of children resulted in statistically significant differences in work-life balance levels at the .05 level. However, factors such as gender, marital status, and years of service showed no statistically significant differences in either organizational commitment or work-life balance. These findings can be utilized as fundamental data for developing policies and approaches to enhance organizational commitment and work-life balance among support staff in higher education institutions.

Keywords: Organizational Commitment, Work-Life Balance, Supporting Staff, Mahasarakham University

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

รัตนา บุตรดี

นักวิชาการศึกษา สำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

อ้างอิง

รัตนา บุตรดี. (2568). ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. *วารสารนวัตกรรมและวัฒนธรรมองค์การ*, 17(1), 26–39.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และ 2) เปรียบเทียบระดับของทั้งสองตัวแปรตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 350 คน ที่ได้จากการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร 13 ข้อ และความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงาน 24 ข้อ มีค่า IOC เฉลี่ย 0.86 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 0.834 และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเท่ากับ 0.847 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.851 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.548 2) บุคลากรสายสนับสนุนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ อายุ สถานภาพการจ้างงาน คณะหน่วยงานที่สังกัด และจำนวนบุตร มีระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยด้านคณะหน่วยงานที่สังกัด และจำนวนบุตร มีผลให้ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ปัจจัยด้านเพศ สถานภาพสมรส และอายุงาน ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งในด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ผลการศึกษานี้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาโยบายและแนวทางการส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาต่อไป

คำสำคัญ : ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร, ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน, บุคลากรสายสนับสนุน, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

บทนำ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันอุดมศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจขององค์กร โดยเฉพาะบุคลากรสายสนับสนุนซึ่งเป็นกลไกหลักในการผลักดันการดำเนินงานให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ถูกระบุเป็นตัวชี้วัดสำคัญที่สะท้อนความพร้อมของบุคลากรในการทุ่มเทและดำรงอยู่กับองค์กรในระยะยาว ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน (Meyer & Allen, 1991)

ความยึดมั่นผูกพันในงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และเป็นปัจจัยคั่นกลางที่เชื่อมโยงระหว่างการนำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพในการทำงาน ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความเปี่ยมล้นด้วยพลังในการทำงาน ซึ่งเกิดจากแรงจูงใจจากตัวพนักงานเอง เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ชื่อเสียงขององค์กร หรือภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ความรัก ความชื่นชอบ และความทุ่มเทในการทำงานเหล่านี้ ส่งผลให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย พร้อมทั้งสร้างคุณภาพและประสิทธิภาพอย่างเต็มเปี่ยมแก่องค์กร (Sukhaboon, 2022)

ความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยประกอบด้วยความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร และความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (Steers, 1977)

นอกจากความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแล้ว คุณภาพชีวิตการทำงานก็มีความสำคัญไม่แพ้กัน เนื่องจากพนักงานทุกคนต้องการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งถือเป็นรางวัลที่มีความต้องการสูงในโลกปัจจุบัน (Dargahi & Yazdi, 2007) การ

มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดียังช่วยลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของพนักงาน เช่น การขาดงาน ความคับข้องใจ และการลาออกได้อีกด้วย (Havlovic, 1991)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว มหาวิทยาลัยมหาสารคามจึงมีความจำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญกับแนวทางการบริหารงานบุคคลที่ช่วยส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการพัฒนาองค์กรให้สามารถบรรลุเป้าหมายในระยะยาว การศึกษาในครั้งนี้จึงมีความสำคัญเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สามารถนำไปใช้ในการวางแผนและพัฒนา นโยบายด้านทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยให้มีความยั่งยืนและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

สมมติฐานการวิจัย

1. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคามที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน (เพศ อายุ สถานภาพการจ้างงาน อายุงาน คณะหน่วยงานที่สังกัด สถานภาพสมรส และจำนวนบุตร)

มีระดับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานแตกต่างกัน

ระเบียบวิธีวิจัย

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

บุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 2,237 คน (Division of Human Resources, Mahasarakham University, 2024)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 350 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% (ค่าความคลาดเคลื่อน 5%) และใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเป็นบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตรวจสอบความเหมาะสมของกลุ่มตัวอย่างโดยการวิเคราะห์ลักษณะประชากรศาสตร์ เพื่อให้มั่นใจว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนที่ดีของประชากร ได้แก่ เพศ อายุ คณะหน่วยงานที่สังกัด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบสำรวจรายการเพื่อเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 13 ข้อ แบ่งเป็น

4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความเต็มใจและทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร 2) ความจงรักภักดีต่อองค์กร 3) ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 4) ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยผู้วิจัยได้ดัดแปลงข้อคำถามจากงานวิจัยของ (Klaewklad, 2022) และปรับให้เหมาะสมกับบริบทของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย

ตอนที่ 3 แบบสอบถามระดับ

ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน (Work Life Balance) ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 24 ข้อ แบ่งเป็น 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการทำงาน 2) ด้านครอบครัว 3) ด้านเวลา 4) ด้านการเงิน 5) ด้านสติปัญญา 6) ด้านสุขภาพ 7) ด้านจิตผูกพัน 8) ด้านความสุข โดยผู้วิจัยได้ดัดแปลงข้อคำถามจากงานวิจัยของ (Klaewklad, 2022)

การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถาม
- ศึกษาทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
- เขียนนิยามศัพท์ เพื่อกำหนดแนวทางในการเขียนข้อคำถาม
- สร้างแบบวัดโดยเขียนข้อความตามนิยามที่ได้กำหนดไว้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 44 ข้อ แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ข้อมูลทั่วไป (7 ข้อ) ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร (13 ข้อ) และความสมดุลชีวิตการทำงาน (24 ข้อ)
- นำแบบวัดเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจเนื้อหาข้อคำถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

2.1 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา พบว่าแบบสอบถามทั้งหมด 44 ข้อ มีค่า IOC ระหว่าง 0.33-1.00 โดยข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป จำนวน 43 ข้อ ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด และมีข้อคำถาม 1 ข้อ ที่มีค่า IOC เท่ากับ 0.33 ได้รับการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ทำให้แบบสอบถามทุกข้อผ่านเกณฑ์การตรวจสอบโดยมีค่า IOC เฉลี่ยเท่ากับ 0.86

2.2 การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

ผู้วิจัยดำเนินการทดลองใช้แบบสอบถามกับกลุ่มทดลอง จำนวน 30 คน ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง คือ บุคลากรสายสนับสนุนจากสำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีค่าความเชื่อมั่นรวมเท่ากับ 0.834 เมื่อพิจารณารายการองค์ประกอบ พบว่า ด้านความเต็มใจและทุ่มเท มีค่า 0.756 ด้านความจงรักภักดี มีค่า 0.743 ด้านความภาคภูมิใจ มีค่า 0.728 ด้านความต้องการคงสมาชิกภาพ มีค่า 0.781

แบบสอบถามความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นรวมเท่ากับ 0.847 เมื่อพิจารณารายการองค์ประกอบ พบว่า ด้านการทำงาน มีค่า 0.723 ด้านครอบครัว มีค่า 0.748 ด้านการจัดการเวลา มีค่า 0.765 ด้านการเงิน มีค่า 0.731 ด้านการพัฒนาสติปัญญา

มีค่า 0.756 ด้านสุขภาพ มีค่า 0.742 ด้านจิตใจและอารมณ์ มีค่า 0.768 ด้านความสุขในชีวิต มีค่า 0.774

ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.851

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เลขที่การรับรอง 079-048/2568 วันที่รับรอง 10 กุมภาพันธ์ 2568
2. ทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลถึงหัวหน้าหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม
3. ลงพื้นที่เก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) การวิเคราะห์เชิงพรรณนาใช้เพื่ออธิบายลักษณะข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของค่าทางสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับแสดงการกระจายตัวของข้อมูลที่เป็นลักษณะเชิงหมวดหมู่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สำหรับแสดงแนวโน้มของค่ากลางของตัวแปรที่ศึกษา ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สำหรับแสดงการกระจายตัวของข้อมูล

2. การวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential Statistics) การวิเคราะห์เชิงอนุมานใช้สำหรับการทดสอบสมมติฐานของงานวิจัย โดยเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

- ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคามที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานแตกต่างกัน

- ใช้การทดสอบที (Independent Samples t-test) สำหรับตัวแปรที่มี 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ

- ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สำหรับตัวแปรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ สถานภาพการทำงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่สังกัด สถานภาพสมรส และจำนวนบุตร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏดังนี้

Table 1 Analysis of the Relationship Between Organizational Commitment and Work-Life Balance of Supporting Staff at Mahasarakham University Using Pearson's Correlation.

Relationship	r	Sig. (2-tailed)	Correlation Strength
Organizational Commitment and Work-Life Balance	.548	< .001	Moderate level

Note: * Statistically significant at the .01 level

จาก Table 1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยใช้ Pearson's Correlation พบว่าค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ $r = .548$ ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (Sig. < .001) แสดงว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสมดุลชีวิตและการทำงาน กล่าวคือ ยิ่งบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ก็ยิ่งสามารถรักษาสมดุลชีวิตและการทำงานได้ดีขึ้น

Table 2 Comparison of Organizational Commitment Differences by Age Groups.

Age Group (years)	\bar{X}	S.D.	F	p-value	Effect Size (η^2)
Less than 25	3.00	0.00	8.148*	<.001	0.237
26-35	3.98	0.53			
36-45	4.16	0.47			
46-55	4.35	0.34			
56 and above	4.77	0.09			
Total	4.20	0.48			

Note: * Statistically significant at the .001 level

จาก Table 2 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรตามช่วงอายุ พบว่า บุคลากรที่มีช่วงอายุแตกต่างกันมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 8.148, p < .001$) โดยมีขนาดอิทธิพลระดับปานกลาง ($\eta^2 = 0.237$)

ค่าเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามช่วงอายุ โดยกลุ่มอายุ 56 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (4.77) และกลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปีมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (3.00) ซึ่งสะท้อนว่าประสบการณ์และระยะเวลาการทำงานที่เพิ่มขึ้นตามอายุอาจส่งผลให้เกิดความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น

Table 3 Comparison of Organizational Commitment and Work-Life Balance Differences by Faculty Affiliation.

Department	Organizational Commitment		Work-Life Balance	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
Science and Technology	4.27	0.51	3.83	0.45
Health Sciences	4.24	0.47	3.94	0.49
Humanities and Social Sciences	3.80	0.53	3.52	0.50
Institutes, Offices, and Centers	4.30	0.37	3.88	0.50
Total	4.20	0.48	3.83	0.51
Statistical test	$F = 5.553, p = .001^{**}, \eta^2 = 0.136$		$F = 3.045, p = .032^*, \eta^2 = 0.079$	

Note: * Statistically significant at the .05 level, ** Statistically significant at the .01 level.

จาก Table 3 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานตามคณะต้นสังกัด พบว่า: 1. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติตามสาขาวิชา ($F = 5.553, p = .001$) โดยกลุ่มสถาบัน สำนัก ศูนย์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมาคือสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.27$) ขณะที่สายมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.80$)

ขนาดอิทธิพลอยู่ในระดับปานกลาง ($\eta^2 = 0.136$)
 2. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติตามสาขาวิชา ($F = 3.045, p = .032$) โดยสายวิทยาศาสตร์สุขภาพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.94$) รองลงมาคือกลุ่มสถาบัน สำนัก ศูนย์ ($\bar{X} = 3.88$) ขณะที่สายมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.52$) ขนาดอิทธิพลอยู่ในระดับปานกลาง ($\eta^2 = 0.079$)

Table 4 Summary of Research Hypothesis Testing Results.

Hypothesis	Test Results	Acceptance/ Rejection
Hypothesis 1: Organizational commitment has a positive relationship with work-life balance	$r = .548$, $p < .001$	Accepted
Hypothesis 2.1: Personnel with different genders have different levels of organizational commitment	$t = -0.842$, $p = .402$	Rejected
Hypothesis 2.2: Personnel with different genders have different levels of work-life balance	$t = -1.302$, $p = .196$	Rejected
Hypothesis 2.3: Personnel with different ages have different levels of organizational commitment	$F = 8.148$, $p < .001$	Accepted
Hypothesis 2.4: Personnel with different ages have different levels of work-life balance	$F = 1.666$, $p = .163$	Rejected
Hypothesis 2.5: Personnel with different employment status have different levels of organizational commitment	$F = 4.729$, $p = .004$	Accepted
Hypothesis 2.6: Personnel with different employment status have different levels of work-life balance	$F = 2.102$, $p = .104$	Rejected
Hypothesis 2.7: Personnel with different work experience have different levels of organizational commitment	$F = 2.583$, $p = .080$	Rejected
Hypothesis 2.8: Personnel with different work experience have different levels of work-life balance	$F = 0.482$, $p = .619$	Rejected
Hypothesis 2.9: Personnel from different affiliated departments have different levels of organizational commitment	$F = 5.553$, $p = .001$	Accepted
Hypothesis 2.10: Personnel from different affiliated departments have different levels of work-life balance	$F = 3.045$, $p = .032$	Accepted
Hypothesis 2.11: Personnel with different marital status have different levels of organizational commitment	$F = 0.410$, $p = .664$	Rejected
Hypothesis 2.12: Personnel with different marital status have different levels of work-life balance	$F = 0.467$, $p = .628$	Rejected
Hypothesis 2.13: Personnel with different numbers of children have different levels of organizational commitment	$F = 2.708$, $p = .049$	Accepted
Hypothesis 2.14: Personnel with different numbers of children have different levels of work-life balance	$F = 2.790$, $p = .044$	Accepted

Note: Acceptance or rejection of hypotheses is based on p-value at the statistical significance level of .05 ($\alpha = .05$).

จาก Table 4 แสดงให้เห็นว่า ผลการวิจัยยอมรับสมมติฐานทั้ง 7 ข้อ โดยผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลาง ($r = .548$) ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากการทดสอบสมมติฐานทั้ง 14 ข้อ ผลปรากฏว่ายอมรับสมมติฐาน 7 ข้อ ได้แก่ สมมติฐานที่ 1, 2.3, 2.5, 2.9, 2.10, 2.13 และ 2.14 และปฏิเสธสมมติฐาน 7 ข้อ ได้แก่ สมมติฐานที่ 2.1, 2.2, 2.4, 2.6, 2.7, 2.8, 2.11 และ 2.12

สรุปผล

การวิจัยครั้งนี้สามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในระดับปานกลาง ($r = .548, p < .001$)

2. การเปรียบเทียบความแตกต่างตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยด้านเพศ ไม่มีผลต่อความแตกต่างของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ($t = -0.842, p = .402$) และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ($t = -1.302, p = .196$)

ปัจจัยด้านอายุ มีผลต่อความแตกต่างของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ($F = 8.148, p < .001$) โดยกลุ่มอายุ 56 ปีขึ้นไปมีค่าสูงสุด (4.77) และกลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปีมีค่าต่ำสุด (3.00) แต่ไม่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ($F = 1.666, p = .163$)

ปัจจัยด้านสถานภาพการจ้างงาน มีผลต่อความแตกต่างของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ($F = 4.729, p = .004$) โดยข้าราชการมีค่าสูงสุด (4.71) แต่ไม่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ($F = 2.102, p = .104$)

ปัจจัยด้านอายุงาน ไม่มีผลต่อความแตกต่างของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ($F = 2.583, p = .080$) และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ($F = 0.482, p = .619$)

ปัจจัยด้านคณะหน่วยงานที่สังกัด มีผลต่อความแตกต่างของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ($F = 5.553, p = .001$) โดยกลุ่มสถาบัน/สำนัก/ศูนย์มีค่าสูงสุด (4.30) และมีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ($F = 3.045, p = .032$) โดยสายวิทยาศาสตร์สุขภาพมีค่าสูงสุด (3.94)

ปัจจัยด้านสถานภาพสมรส ไม่มีผลต่อความแตกต่างของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ($F = 0.410, p = .664$) และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ($F = 0.467, p = .628$)

ปัจจัยด้านจำนวนบุตร มีผลต่อความแตกต่างของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ($F = 2.708, p = .049$) โดยกลุ่มที่มีบุตร 2 คนมีค่าสูงสุด (4.37) และมีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ($F = 2.790, p = .044$) โดยกลุ่มที่มีบุตร 1 คนมีค่าสูงสุด (3.93)

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่นำเสนอข้างต้น ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลตามประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Premuppaphong (2024) ที่พบว่าความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ถึงร้อยละ 73.20 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) ที่อธิบายว่าเมื่อบุคลากรรับรู้ว่าการให้การสนับสนุนและมีการปฏิบัติที่ดีต่อพวกเขา

พวกเขาจะตอบสนองด้วยความผูกพันที่เพิ่มขึ้น และในขณะที่เดียวกันองค์กรที่สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จะช่วยให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น นอกจากนี้ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sukkapat (2022) ที่พบว่าความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทิศทางเดียวกัน ระดับความสัมพันธ์สูงมาก

2. การเปรียบเทียบระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ปัจจัย 1) เพศ 2) อายุ 3) สถานภาพการจ้างงาน 4) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5) กลุ่มคณะหน่วยงานที่สังกัด 6) สถานภาพการสมรส และ 7) จำนวนบุตร

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลให้เกิดความแตกต่างในความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) อายุ 2) สถานภาพการจ้างงาน 3) หน่วยงานที่สังกัด และ 4) จำนวนบุตร ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลให้เกิดความแตกต่างในความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ 1) หน่วยงานที่สังกัด และ 2) จำนวนบุตร อภิปรายผลได้ดังนี้

1) การทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยด้านเพศ ผลการวิจัยพบว่า เพศของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า เพศไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรหรือความสามารถในการจัดการสมดุลชีวิตการทำงานของบุคลากรกลุ่มนี้ ผลการศึกษานี้ สอดคล้องกับผลวิจัยของ Manyanont (2022) ที่พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัย

ทำงานเพศหญิงและเพศชายไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยชี้ให้เห็นว่าเพศอาจไม่ใช่ตัวแปรสำคัญในการกำหนดระดับความสมดุล แต่กลับเป็นปัจจัยด้านจิตลักษณะ เช่น ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และการสนับสนุนทางสังคม ที่มีอิทธิพลมากกว่า เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Sibunruang (2023) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร และพบว่า เพศไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรเช่นกัน ซึ่งสนับสนุนผลการศึกษาคั้งนี้ว่า ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ไม่จำเป็นต้องขึ้นอยู่กับเพศ แต่ขึ้นอยู่กับปัจจัยภายในองค์กร เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความมั่นคง และความยุติธรรมในการบริหารจัดการ

2) การทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยด้านอายุ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุต่างกันมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าอายุเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างชัดเจน โดยสามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรที่มีอายุมากกว่า มักมีประสบการณ์ทำงานมากขึ้น ความมั่นคงในอาชีพ และความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับองค์กร จึงมีแนวโน้มเกิดความภักดีและผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูงกว่า ในขณะที่บุคลากรที่มีอายุน้อยอาจยังอยู่ในช่วงของการปรับตัว เรียนรู้ และสำรวจเส้นทางอาชีพของตน ผลการศึกษานี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sukkapat (2022) และ Sibunruang (2023) ซึ่งพบว่า อายุมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยผู้ที่มีอายุมากกว่ามักแสดงออกถึงความภักดี ความรับผิดชอบ และมีแนวโน้มอยู่อาศัยในองค์กรเดิมในระยะยาวมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อย ในทางกลับกัน เมื่อพิจารณาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จำแนกตามอายุพบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

แสดงว่า บุคลากรในแต่ละช่วงอายุมีระดับความสามารถในการบริหารจัดการชีวิตส่วนตัวและการทำงานอย่างใกล้เคียงกัน ความสมดุลที่เกิดขึ้นอาจมาจากระบบการทำงานที่มีความชัดเจน เวลาทำงานที่แน่นอน สภาพแวดล้อมขององค์กร และวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตอย่างสมดุลในภาพรวม ผลการวิจัยข้อนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Lertsuwunseri (2023) ที่พบว่า อายุไม่มีผลต่อความแตกต่างของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ เช่นเดียวกับงานของ Manyanont (2022) ที่พบว่า แม่เพศและอายุจะไม่ส่งผลต่อความแตกต่างด้านความสมดุลฯ แต่ปัจจัยด้านจิตสังคม เช่น ความหวัง และการสนับสนุนทางสังคม กลับมีบทบาทสำคัญมากกว่า

3) การทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยด้านสถานภาพการจ้างงาน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีสถานภาพการจ้างงานแตกต่างกัน มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สะท้อนให้เห็นว่า สถานภาพของการจ้างงาน เช่น พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ หรือชั่วคราว อาจมีผลต่อระดับความภักดี ความรู้สึกมั่นคง และการมีส่วนร่วมในองค์กร โดยเฉพาะบุคลากรที่มีสถานภาพมั่นคง มักมีโอกาสเข้าถึงสิทธิประโยชน์ การเติบโตในสายงาน และความมั่นใจในอนาคตของตนเองมากกว่า ส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูงกว่า ผลการศึกษานี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Premuppaphong (2024) และ Sibunruang (2023) ซึ่งระบุว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพความมั่นคงในงาน เช่น ความก้าวหน้าในอาชีพ ค่าตอบแทน และโอกาสพัฒนา ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในกลุ่มพนักงานที่มีความมั่นคงในงานมากกว่า เช่น ข้าราชการหรือพนักงานประจำ

ในทางกลับกัน เมื่อพิจารณาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน พบว่า

บุคลากรที่มีสถานภาพการทำงานต่างกันไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งอาจสะท้อนว่า รูปแบบการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในองค์กรมีความคล้ายคลึงกัน ไม่ว่าจะอยู่ในสถานภาพใด โดยมีเวลาทำงาน-เลิกงานที่เป็นมาตรฐาน งานประจำลักษณะเดียวกัน และวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการดำเนินชีวิตอย่างสมดุล จึงไม่พบความแตกต่างด้านนี้ ผลการศึกษาครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Lertsuwanseree (2023, p. 326) และ Manyanont (2022) ที่พบว่า สถานภาพส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ หรือแม้แต่สถานภาพการทำงาน ไม่ส่งผลให้เกิดความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในระดับความสมดุลชีวิตกับการทำงาน แต่ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน เวลาทำงาน และภาระหน้าที่ส่วนตัวกลับเป็นตัวกำหนดความสมดุลมากกว่า

4) การทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยด้านอายุงาน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุงานแตกต่างกันไม่มีความแตกต่างด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และไม่มี ความแตกต่างด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่า แม้บุคลากรจะมีประสบการณ์ทำงานมากหรือน้อยแตกต่างกัน แต่ไม่ได้ส่งผลให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร หรือความสามารถในการรักษาสมดุลชีวิต-งานที่แตกต่างอย่างเด่นชัด

เช่นเดียวกัน ในประเด็นความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ระยะเวลาการทำงานที่มากหรือน้อยไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างที่ชัดเจน ซึ่งอาจเกิดจากลักษณะงานของบุคลากรสายสนับสนุนในองค์กรที่มีตารางเวลางานคงที่ การควบคุมเวลาทำงานที่เป็นระบบ และความยืดหยุ่นที่ไม่แตกต่างกันในแต่ละกลุ่มอายุงาน ผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับงานของ Manyanont (2022) ซึ่งพบว่า ประสบการณ์

ทำงานไม่ได้ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในทุกช่วงอายุอย่างมีนัยสำคัญ และยังระบุเพิ่มเติมว่า ปัจจัยทางจิตสังคม เช่น ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และการสนับสนุนจากครอบครัวหรือที่ทำงาน มีอิทธิพลมากกว่าปัจจัยด้านระยะเวลาในการทำงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานของ Sukkapat (2022) ที่พบว่า แม้ระยะเวลาการทำงานจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร แต่ความสัมพันธ์นั้นไม่ถึงระดับแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในบางกลุ่มและจำเป็นต้องพิจารณาร่วมกับปัจจัยอื่น

5) การทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยด้านคณะหน่วยงานที่สังกัด ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่สังกัดคณะหน่วยงานต่างกันมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sibunruang (2023) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรได้รับอิทธิพลจากคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งรวมถึงความสัมพันธ์ในองค์กรและการยอมรับในงาน ขณะที่ Premupaphong (2024) ยังเน้นว่า ความปลอดภัย ความมั่นคง และโอกาสเติบโตในแต่ละหน่วยงานมีบทบาทต่อความผูกพันอย่างชัดเจน และมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Manyanont (2022) และ Chuichum and Na-Nan (2023) ที่ระบุว่า บริบทของที่ทำงาน เช่น ความสัมพันธ์ในทีม ภาระงาน และสภาพแวดล้อม มีผลต่อความสมดุลชีวิตกับการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ

6) การทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยด้านสถานภาพสมรส ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานไม่

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งในด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่ระดับนัยสำคัญ .05 แสดงให้เห็นว่า ไม่ว่าสถานภาพสมรสของบุคลากรสายสนับสนุนจะเป็นโสด สมรส หรือหม้าย ก็ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กร หรือความสามารถในการจัดสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Manyanont (2022) ซึ่งศึกษาปัจจัยจิตสังคมที่สัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และพบว่า สถานภาพสมรสไม่มีอิทธิพลต่อระดับความสมดุล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยชี้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลจริง ๆ มักเกี่ยวข้องกับลักษณะภายในของบุคคล เช่น การมองโลกในแง่ดี ความหวัง และการสนับสนุนทางสังคม มากกว่าสถานภาพทางครอบครัว นอกจากนี้ งานวิจัยของ Faijaidee (2023) ซึ่งศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในรัฐวิสาหกิจยังพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ภาวลักษณะองค์กร ผู้บังคับบัญชา และความร่วมมือในองค์กร มากกว่าสถานภาพส่วนบุคคล เช่น สถานภาพสมรส ซึ่งยืนยันแนวคิดที่ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลลัพธ์จากบริบทการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรมากกว่าปัจจัยส่วนบุคคล

7) การทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยด้านจำนวนบุตร ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีจำนวนบุตรแตกต่างกัน มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ภาระหน้าที่ทางครอบครัวโดยเฉพาะเรื่องการมีบุตร มีอิทธิพลต่อทัศนคติของบุคลากร

ต่อองค์กร รวมถึงการจัดสรรเวลาระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว โดยบุคลากรที่มีจำนวนบุตรมากอาจมีความต้องการความมั่นคง ความช่วยเหลือ หรือการสนับสนุนจากองค์กรมากกว่าผู้ที่ไม่มีบุตร จึงเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Manyont (2022) ที่พบว่าปัจจัยด้านครอบครัว เช่น จำนวนสมาชิกในครอบครัว หรือภาระหน้าที่ส่วนบุคคล ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Premupphong (2024) ที่ระบุว่า ความสมดุลชีวิตกับการทำงานมีบทบาทสำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ งานวิจัยของ Sukkapat (2022) ยังชี้ให้เห็นว่า กลุ่มที่มีความรับผิดชอบทางครอบครัวสูง เช่น มีบุตรหรือภาระครอบครัว มีความคาดหวังต่อองค์กรในเรื่องความยืดหยุ่นและสวัสดิการ ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจและความผูกพันอย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 มหาวิทยาลัยควรกำหนดนโยบายส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เช่น การสร้างความยืดหยุ่นในการทำงาน การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และสวัสดิการที่สนับสนุนการดูแลครอบครัว

1.2 ควรจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ที่คำนึงถึงความแตกต่างด้านอายุ ประเภทบุคลากร ขณะที่สังกัด และจำนวนบุตร เช่น โปรแกรมพัฒนาความผูกพันสำหรับบุคลากรรุ่นใหม่ และการสนับสนุนบุคลากรที่มีภาระครอบครัว

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคต

2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานระหว่างบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยใช้การวิจัยเชิงยาว (Longitudinal Study) หรือการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) เพื่อระบุทิศทางและความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรทั้งสองในแต่ละกลุ่มบุคลากร ซึ่งจะช่วยกำหนดนโยบายที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.2 ควรศึกษาการดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ (Focus Group Discussion) เพื่อเข้าใจมุมมองของบุคลากรในแต่ละกลุ่มอย่างลึกซึ้ง

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยจากสำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้บริหารและผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ รวมถึงผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการวิจัย

References

- Division of Human Resources, Mahasarakham University. (2024). *Mahasarakham University personnel data*. <https://pd.msu.ac.th/pd/7/>
- Chuichum, S., & Na-Nan, K. (2023). Influences of work-life balance and work environment on the quality of work life of employees in ice cream manufacturing company. *Journal of Marketing and Management, Rajamangala University of Technology Thanyaburi*, 10(2), 95–112. <https://doi.org/10.60101/mmr.2023.262985>
- Dargahi, H., & Sharifi Yazdi, M. K. (2007). Quality of work life in Tehran University of Medical Sciences hospitals' clinical laboratories employees. *Pakistan Journal of Medical Sciences*, 23(4), 630–633.

- Faijaidee, W., Tlephong, S., & Sapsanguanboon, W. (2023). A study of factors affecting organizational engagement and the influence of organizational engagement on work effectiveness: A case study of a state enterprise in Thailand. *Kasetsart Applied Business Journal*, 17(27), 71–87. <https://doi.org/10.14456/kab.2023.10>
- Havlovic, S. J. (1991). Quality of work life and human resource outcomes. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 30(3), 469–479. <https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.1991.tb00799.x>
- Klaewklad, P. (2022). *The effect of work-life balance on organizational commitment of registered nurses in Vajira Hospital* [Master's thesis, Srinakharinwirot University].
- Lertsuwunseri, P. (2023). Work-life balance of Generation Y employees in Nonthaburi Province. *Journal of Humanities and Social Sciences, Rajapruk University*, 9(2), 315–329.
- Manyanont, P. (2022). Relationship between generations and work-life balance of government organization employees. *Journal of Humanities and Social Sciences*, 13(1), 79–84.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Premuppaphong, S. (2024). The influence of quality of work life on organizational commitment of university personnel. *University Academic Journal*, 15(2), 355–370.
- Sibunruang, P., Siriwongse, T., & Thungwha, S. (2023). The quality of work life and employee happiness are essential factors that impact organizational commitment within private banks in the Ploenchit area. *Journal of Modern Learning Development*, 8(12), 365–381.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46–56. <https://doi.org/10.2307/2391745>
- Sukhaboon, T. (2022). Internal motivation, creativity, and work engagement as mediating factors linking transformational leadership to work performance of employees in automotive parts manufacturing companies in Eastern Seaboard Industrial Estate (Rayong). *Journal of Behavioral Science for Development*, 14(3), 41–60.
- Sukkapat, P. (2022). *Quality of work life and work-life balance associated with job satisfaction and organizational commitment for employees of Generation Y private companies in Bangkok* [Master's thesis, Srinakharinwirot University].