

แรงจูงใจของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิต
การทำงาน : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

**MOTIVATION OF UNIVERSITY EMPLOYEES INFLUENCING
QUALITY OF WORK LIFE: A CASE STUDY OF RAJAMANGALA
UNIVERSITY OF TECHNOLOGY THANYABURI**

สุภาภรณ์ โชติชญาณ์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2555

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แรงจูงใจของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิต
การทำงาน : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



สุภาภรณ์ โชติชญานัน

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2555

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

แรงจูงใจของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิต
การทำงาน : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
Motivation of University Employees to Influence the Quality of
Work Life: Case Study Rajamangala University of Technology
Thanyaburi

ชื่อ - นามสกุล

นางสุภาภรณ์ โชติชญาณ์

วิชาเอก

การจัดการทั่วไป


อาจารย์ที่ปรึกษา

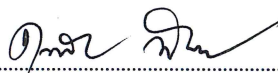
ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภาพร ทินประภา, ค.ม.

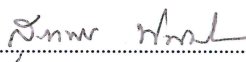
ปีการศึกษา

2555


คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อดิศักดิ์ จันทประภาเลิศ, D.B.A.)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดารณี พิมพ์ช่างทอง, D.B.A.)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภาพร ทินประภา, ค.ม.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโท


..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
(รองศาสตราจารย์ชนงกรณ์ กุณฑลบุตร, D.B.A.)

วันที่ 7 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2555

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	แรงจูงใจของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ชื่อ - นามสกุล	นางศุภาภรณ์ โชติชญาณ์
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศุภาพร ทินประภา, ค.ม.
ปีการศึกษา	2555

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 160 ตัวอย่าง การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนสถิติเชิงอนุมานใช้ Independent Samples t-test, One-way Analysis of Variance (ANOVA) และ Multiple Linear Regression

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 36 - 45 ปี มีสถานภาพสมรสมีระดับการศึกษาปริญญาโท มีรายได้ตั้งแต่ 15,000 ถึง 20,000 บาทต่อเดือนมีตำแหน่งงานด้านสายวิชาการและมีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี ปัจจัยด้านแรงจูงใจของพนักงานมหาวิทยาลัยในด้านความต้องการความผูกพัน ความต้องการความมีอำนาจ และความต้องการความสำเร็จในภาพรวมมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานคือด้านสถานภาพสมรส ระดับการศึกษารายได้ และตำแหน่งงานด้านประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงของปัจจัยด้านแรงจูงใจประกอบด้วยปัจจัยด้านความต้องการความผูกพัน (X_1) ปัจจัยด้านความต้องการความมีอำนาจ (X_2) และปัจจัยด้านความต้องการความสำเร็จ (X_3) มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม (\hat{Y}_T) โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกัน และสามารถนำมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ $\hat{Y}_T = 0.957 + 0.174x_1 + 0.339x_2 + 0.221x_3$ สามารถทำนายสมการของการพยากรณ์ได้ 64.60% และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.808

คำสำคัญ : แรงจูงใจ พนักงานมหาวิทยาลัย คุณภาพชีวิตการทำงาน

Independent Study Title	Motivation of University Employees Influencing Quality of Work Life: A Case Study of Rajamangala University of Technology Thanyaburi
Name-Surname	Mrs. Supaporn Chotchaya
Major Subject	General Management
Independent Study Advisor	Assistant Professor Supaporn Tinprapa, M.Ed.
Academic Year	2012

ABSTRACT

The independent study was carried out to investigate the personal factors, and to examine the motivation factors that influenced the quality of work life. The data were collected from 160 samples with the application of questionnaires. The data were analyzed through descriptive statistics comprising Frequency, Percentage, Mean, and Standard Deviation, as well as inferential statistics consisting of Independent Samples t-test, One-way Analysis of Variance (ANOVA) and Multiple Linear Regression.

The results of the study revealed that the majority of the university employees were female between 36-45 years old, married, held Master's degree, earned a monthly income of 15,000-20,000 Baht, did academic work, and had 5-10 years of work experience. The university employees expressed the overall motivation factors in the aspects of the need for acceptance, the need for power, and the need for achievement at the high level.

The results of hypothesis testing on the factors influencing the quality of work life demonstrated that different marital status, level of education, income, and work experience made differences in the quality of work life. The Multiple Linear Regression analysis on the motivation factors comprising the aspects of the need for acceptance (X_1), the need for power (X_2), and the need for achievement (X_3) showed influences on the overall quality of work life (\hat{Y}_T) which indicated a positive correlation. The prediction equation was represented as $\hat{Y}_T = 0.957 + 0.174x_1 + 0.339x_2 + 0.221x_3$, the prediction = 64.60%, and the correlation coefficient (R) was at 0.808.

Keywords: motivation, university employees, quality of work life

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษา ค้นคว้าอิสระ ฉบับนี้สำเร็จลุล่วง อย่างเป็นสมบูรณ์ ได้ด้วยความกรุณา และการอนุเคราะห์ของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภาพร ทินประภา อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลา อันมีค่า ยิ่ง ให้คำปรึกษา คำแนะนำ และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ทั้งให้คำปรึกษาช่วยตรวจสอบแก้ไข จนการค้นคว้าอิสระมีความสมบูรณ์และสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้ศึกษาวิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิศักดิ์ จันทระประภาเลิศ ประธานกรรมการสอบ รวมทั้ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คารณิ พิมพ์ช่างทอง ซึ่งได้สละเวลาเป็นกรรมการในการสอบ พร้อมทั้งชี้แนะถึงข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่จะทำให้งานวิจัยนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และขอขอบคุณพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการและสายสนับสนุนผู้มีส่วนร่วม ทุกท่าน ที่ได้เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

ขอกราบขอบพระคุณ และมอบ คุณความดีทั้งหมดนี้ให้แก่ บิดา มารดา ผู้บริหารคณะศิลปกรรมศาสตร์ ผู้ที่มีพระคุณอย่างยิ่ง ที่ให้การสนับสนุน ในการศึกษาต่อระดับมหาบัณฑิต ขอขอบคุณ เพื่อน ๆ MBA 53/2 และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่เป็นส่วนหนึ่งในการสนับสนุน ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ และให้กำลังใจด้วยดีเสมอมา

สุดท้ายนี้ คุณประโยชน์และความดีอันมีคุณค่า จากงานวิจัยฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่สนใจต่อไป และหากงานวิจัยนี้มี ข้อความใดขาดตกบกพร่องหรือไม่สมบูรณ์ประการใด ผู้วิจัยกราบขออภัย มา ณ โอกาสนี้ด้วย

สุภาภรณ์ โชติชญาณ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฐ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	3
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย.....	3
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
2.1 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.....	7
2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน.....	10
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life).....	14
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	22
3. วิธีดำเนินการวิจัย.....	26
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	26
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	27
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	29
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	29

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	31
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	32
4.2 ผลการวิเคราะห์.....	32
5. สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	83
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	83
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย.....	85
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	88
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต.....	88
บรรณานุกรม.....	89
ภาคผนวก.....	92
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	93
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ.....	99
ประวัติผู้เขียน.....	163



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 แสดงการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)	27
4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลด้านพนักงานมหาวิทยาลัย จำแนกตามเพศ	32
4.2 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลด้านพนักงานมหาวิทยาลัย จำแนกตามอายุ	33
4.3 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลด้านพนักงานมหาวิทยาลัย จำแนกตามสถานภาพ	33
4.4 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลด้านพนักงานมหาวิทยาลัย จำแนกตามระดับการศึกษา	33
4.5 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลด้านพนักงานมหาวิทยาลัย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	34
4.6 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลด้านพนักงานมหาวิทยาลัย จำแนกตามตำแหน่งงาน	34
4.7 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลด้านพนักงานมหาวิทยาลัย จำแนกตามประสบการณ์	35
4.8 แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความต้องการ ความผูกพัน	35
4.9 แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความต้องการ ความมีอำนาจ	36
4.10 แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความต้องการ ความสำเร็จ	36
4.11 ภาพรวม ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านแรงจูงใจของพนักงาน มหาวิทยาลัย	37

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.12 แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิต การทำงานด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	37
4.13 แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิต การทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย	38
4.14 แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิต การทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	38
4.15 แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิต การทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	39
4.16 แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิต การทำงานด้านบูรณาการทางสังคม	39
4.17 แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิต การทำงานด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	40
4.18 แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิต การทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	40
4.19 แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิต การทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร	41
4.20 ภาพรวม ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน	41
4.21 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างเพศจำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงาน	42
4.22 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างด้านคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุ	44
4.23 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างด้านคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนก ตามสถานภาพสมรส	45
4.24 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล จำแนกตามสถานภาพสมรสแตกต่างกันเป็นรายคู่	47
4.25 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความภูมิใจในองค์กรจำแนกตาม สถานภาพสมรสแตกต่างกันเป็นรายคู่	47
4.26 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างด้านคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามการศึกษา	48

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.27 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยที่มีกลุ่มการศึกษาแตกต่างกันเป็นรายคู่.....	50
4.28 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานที่มีกลุ่มการศึกษาแตกต่างกันเป็นรายคู่.....	50
4.29 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานที่มีกลุ่มการศึกษาแตกต่างกันเป็นรายคู่.....	51
4.30 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างด้านคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	52
4.31 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างด้านบูรณาการทางสังคมที่มีกลุ่มรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันเป็นรายคู่.....	53
4.32 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีกลุ่มรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันเป็นรายคู่.....	54
4.33 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงาน จำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	55
4.34 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างด้านคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามประสบการณ์.....	56
4.35 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมที่มีประสบการณ์แตกต่างกันเป็นรายคู่.....	58
4.36 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลที่มีประสบการณ์แตกต่างกันเป็นรายคู่.....	58
4.37 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างด้านบูรณาการทางสังคมที่มีประสบการณ์แตกต่างกันเป็นรายคู่.....	59
4.38 แสดงการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ(R) ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจประกอบด้วยความต้องการความผูกพัน (X_1) ความต้องการความมีอำนาจ(X_2) ความต้องการความสำเร็จ (X_3) กับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม(\hat{Y}_T).....	62
4.39 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ ปัจจัยแรงจูงใจประกอบด้วย ความต้องการความผูกพัน (X_1) ความต้องการความมีอำนาจ (X_2) ความต้องการความสำเร็จ (X_3) ที่มีผลกับระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม (\hat{Y}_T).....	63

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.40 แสดงการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ(R) ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วยความต้องการความผูกพัน(X_1) ความต้องการความมีอำนาจ(X_2) ความต้องการความสำเร็จ(X_3) กับผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม(Y_1).....	64
4.41 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ ปัจจัยแรงจูงใจประกอบด้วยความต้องการความผูกพัน (X_1) ความต้องการความมีอำนาจ(X_2) ความต้องการความสำเร็จ(X_3) ที่มีผลกับระดับ ความสำคัญของผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม(Y_1).....	65
4.42 แสดงการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ(R) ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจประกอบด้วย ความต้องการความผูกพัน (X_1) ความต้องการความมีอำนาจ(X_2) ความต้องการความสำเร็จ(X_3) กับสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยลักษณะและปลอดภัย(Y_2).....	66
4.43 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ ปัจจัยแรงจูงใจประกอบด้วยความต้องการความผูกพัน (X_1) ความต้องการความมีอำนาจ(X_2) ความต้องการความสำเร็จ (X_3) ที่มีผลกับระดับ ความสำคัญของสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยลักษณะและปลอดภัย(Y_2).....	67
4.44 แสดงการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ(R) ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจประกอบด้วย ความต้องการความผูกพัน(X_1) ความต้องการความมีอำนาจ(X_2) ความต้องการความสำเร็จ (X_3) กับการพัฒนาความสามารถของบุคคล(Y_3).....	68
4.45 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ ปัจจัยแรงจูงใจประกอบด้วยความต้องการความผูกพัน(X_1) ความต้องการความมีอำนาจ(X_2) ความต้องการความสำเร็จ(X_3) ที่มีผลกับระดับความ สำคัญของการพัฒนาความสามารถของบุคคล(Y_3).....	69
4.46 แสดงการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ(R) ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจประกอบด้วย ความต้องการความผูกพัน(X_1) ความต้องการความมีอำนาจ(X_2) ความต้องการความสำเร็จ(X_3) กับความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน(Y_4).....	70
4.47 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ ปัจจัยแรงจูงใจประกอบด้วยความต้องการความผูกพัน(X_1) ความต้องการความมีอำนาจ(X_2) ความต้องการความสำเร็จ(X_3) ที่มีผลกับระดับความสำคัญ ของความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน(Y_4).....	71

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.48 แสดงการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ(R) ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจประกอบด้วย ความต้องการความผูกพัน(X_1) ความต้องการความมีอำนาจ(X_2) ความต้องการความสำเร็จ(X_3) กับบูรณาการทางสังคม(Y_3)	72
4.49 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ ปัจจัยแรงจูงใจประกอบด้วยความต้องการความผูกพัน(X_1) ความต้องการความมีอำนาจ(X_2) ความต้องการความสำเร็จ(X_3) ที่มีผลกับระดับความสำคัญ ของบูรณาการทางสังคม(Y_3)	73
4.50 แสดงการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ(R) ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจประกอบด้วย ความต้องการความผูกพัน(X_1) ความต้องการความมีอำนาจ(X_2) ความต้องการความสำเร็จ(X_3) กับระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน(Y_6)	74
4.51 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ ปัจจัยแรงจูงใจประกอบด้วยความต้องการความผูกพัน(X_1) ความต้องการความมีอำนาจ(X_2) ความต้องการความสำเร็จ(X_3) ที่มีผลกับระดับความสำคัญ ของระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน(Y_6)	75
4.52 แสดงการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ(R) ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจประกอบด้วย ความต้องการความผูกพัน(X_1) ความต้องการความมีอำนาจ(X_2) ความต้องการความสำเร็จ(X_3) กับความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน(Y_7)	76
4.53 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ ปัจจัยแรงจูงใจประกอบด้วยความต้องการความผูกพัน(X_1) ความต้องการความมีอำนาจ(X_2) ความต้องการความสำเร็จ(X_3) ที่มีผลกับระดับความสำคัญ ของความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน(Y_7)	77
4.54 แสดงการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ(R) ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจประกอบด้วย ความต้องการความผูกพัน(X_1) ความต้องการความมีอำนาจ(X_2) ความต้องการความสำเร็จ(X_3) กับความภูมิใจในองค์กร(Y_8)	78
4.55 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ ปัจจัยแรงจูงใจประกอบด้วยความต้องการความผูกพัน(X_1) ความต้องการความมีอำนาจ(X_2) ความต้องการความสำเร็จ(X_3) ที่มีผลกับระดับความสำคัญ ของความภูมิใจในองค์กร(Y_8)	79
4.56 ภาพรวมปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	80
4.57 ภาพรวมปัจจัยด้านแรงจูงใจที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน	80
4.58 ตารางสรุปสมการพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	81

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
2.1 แสดงแผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ.....	9
2.2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการ แรงผลักดัน สิ่งจูงใจ.....	13



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

“คน” ถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ ที่มีความสำคัญต่อการบริหารและพัฒนาประเทศ ดังนั้นในการที่จะบริหารจัดการองค์กรและพัฒนาประเทศให้ประสบความสำเร็จนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ เป็นสำคัญ ด้วยเหตุนี้องค์กรต่าง ๆ จึงได้มีการริเริ่มวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ ดังจะเห็นได้จากแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ที่ได้มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการวางแผนพัฒนาประเทศ โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนจากทุกภาคส่วนของสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผน จนนำไปสู่การปรับแนวคิดการพัฒนาประเทศใหม่ที่ไม่มองการพัฒนาประเทศแบบแยกส่วน แต่หันมาเน้นการพัฒนาแบบองค์รวมที่ยึด “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ” และให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่สมดุลทั้งด้านตัวคน สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างระบบ บริหารจัดการภายใน ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร อันจะทำให้เกิดการพัฒนายั่งยืน โดยมี “คน” เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาได้อย่างแท้จริง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2554 : เล่ม 128 ตอนพิเศษ 152 ง.)

การส่งเสริมให้มนุษย์มีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีนับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ และจำเป็นทั้งต่อตัวบุคคลและสังคมโดยรวม เพราะหากทุกคนในสังคมได้รับการส่งเสริมการพัฒนาดตนเองไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษา การมีแนวคิดและเจตคติที่ดี การรู้จักบริหารตนเอง การมีความเอื้ออาทรต่อบุคคลอื่น การมีอาชีพ มีรายได้ มีคุณธรรม และศีลธรรม ฯลฯ ก็เท่ากับว่าเป็นการยกระดับทั้งของตนเองและสังคม ให้มีคุณค่า มีความเจริญงอกงาม พัฒนาไปสู่สังคมอุดมคติ ปัญหาต่าง ๆ ในสังคมก็จะลดลงหรือหมดไป เช่น ปัญหาครอบครัว ปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาโสเภณี ปัญหาอาชญากรรม ปัญหามลภาวะเป็นพิษ ฯลฯ ซึ่ง สิ่งที่กำลังกล่าวถึง นี้ล้วนเป็นมาตรฐานที่ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก รวมทั้งประเทศไทยที่ได้กำหนดไว้เป็นเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนา

อีกไม่กี่ปีข้างหน้าทุกคนคงจะทราบกันดีแล้วว่า ในปี พ.ศ. 2558 หรือ ค.ศ. 2015 ประเทศไทยจะเข้าสู่ประชาคมอาเซียนอย่างเต็มรูปแบบ รัฐบาลต้องมีการเตรียมความพร้อมตามนโยบายการเปิดเสรีทางการแข่งขันในด้านต่าง ๆ ที่มีสูงขึ้นของแต่ละประเทศที่เป็นสมาชิก อาเซียน 10+3 ซึ่ง 10 ประเทศ ได้แก่ ประเทศบรูไนดารุสซาลาม ประเทศกัมพูชา ประเทศอินโดนีเซีย ประเทศลาว ประเทศมาเลเซีย ประเทศพม่า ประเทศฟิลิปปินส์ ประเทศสิงคโปร์ ประเทศไทย ประเทศเวียดนาม และ +3

ที่เพิ่มเข้ามา ได้แก่ ประเทศเกาหลีใต้ ประเทศจีน และประเทศญี่ปุ่น มีการแข่งขันทางการค้า การลงทุน การศึกษา ซึ่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีได้รับผลกระทบในส่วนของ การแข่งขันกับประเทศสมาชิกทางการศึกษาโดยตรง คั้งนั้น ผู้บริหารจึงต้องวางนโยบายในการ บริหารจัดการองค์กรให้สอดคล้องกับอาเซียนที่กำลังจะมาถึงในไม่ช้านี้ จากสิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวมา ทำให้ บุคลากรที่อยู่ในหน่วยงานของมหาวิทยาลัยทุกคน ต้องตระหนักถึงสิ่งเหล่านี้ ดังนั้นในการทำงานให้ เกิดประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลที่ดี องค์กรจึงต้องกำหนดและวางแผนก ารบริหารจัดการ ทรัพยากรบุคคลของตน ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรภายในองค์กร มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งการมีคุณภาพ ชีวิตการทำงานที่ดีก็หมายถึงการ ได้มีงานทำและได้ทำงานที่มีความหมาย มีคุณค่า และ ได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมทั้งในทาง เศรษฐกิจและสังคม อันจะส่งผลต่อเนื่องไปยังคุณภาพชีวิต ของบุคคลผู้นั้นที่จะดีขึ้นตามไปด้วย

ระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี คือ การที่บุคคลมีองค์ประกอบคุณภาพ ชีวิตครบถ้วนทั้งด้านร่างกาย จิตใจและสังคม ซึ่งจะทำให้บุคคลนั้น ๆ มีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ การทำงานเป็นทีม เป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการดำรงชีวิต ของมนุษย์ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องทำให้บุคคลทำงานได้อย่างมีความสุข มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะ สามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพของผลงาน องค์ประกอบที่สำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพ ชีวิตการทำงาน ได้แก่ ผลตอบแทน ที่เหมาะสมและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย การพัฒนา ความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน บูรณาการทางสังคม ระเบียบข้อบังคับ ในการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานและความภูมิใจในองค์กร สิ่งเหล่านี้ สามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงานได้ และยังมีบทบาทในการกำหนดระดับ คุณภาพชีวิตของการทำงานของบุคคลได้อีกด้วย

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ทำให้สนใจศึกษาเรื่องนี้ เพื่อที่จะนำไปประกอบเป็นแนวทางใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นการ ป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อยกระดับ คุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานให้ดีขึ้น นำไปปรับปรุงคุณภาพของบุคลากรในมหาวิทยาลัย และเป็น แนวทางให้กับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ นำ ไปปรับใช้ในองค์กรนั้นได้ อีกทั้งจะ ได้นำไปพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มี อิทธิพลต่อคุณภาพชีวิต การทำงาน กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงปัญหาและสาเหตุของ คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้าน แรงจูงใจของพนักงานมหาวิทยาลัย ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงานแตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากร ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดย แบ่งออกเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสาขาวิชาการจำนวน 162 คน พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำนวน 94 คน รวมทั้งสิ้น 256 คน
2. ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง พนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 156 ตัวอย่าง ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)
3. สถานที่เก็บข้อมูล หน่วยงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
4. ช่วงเวลาที่ทำการศึกษา เดือนพฤษภาคม - สิงหาคม 2555 รวมระยะเวลา 4 เดือน

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงขับเคลื่อนที่อยู่ภายในตัวบุคคล ที่กระตุ้นให้บุคคล มีการกระทำ โดยมีทิศทางอย่างต่อเนื่อง เป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ ต้องการ

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานที่แตกต่างกันออกไปตามการรับรู้ของแต่ละคน ในด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน บุรณาการทางสังคม

ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานและความภูมิใจในองค์กร โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and fair compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและผลประโยชน์ที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าจะมีความเหมาะสมและเป็นธรรมในการดำรงชีวิตเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงาน ไม่ได้ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและไม่เป็นการเสี่ยงอันตราย คือผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และ สิ่งแวดล้อมของการทำงานที่จะทำให้สุขภาพไม่ดี ควรจะกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเรื่อง ของเสียง กลิ่น การรบกวนทางสายตา

การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ งานที่ต้องใช้ทักษะ ความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบผลการประเมินจากการปฏิบัติงาน

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security) หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นและโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งการทำงานอย่างมั่นคง

การบูรณาการทางสังคม (Social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

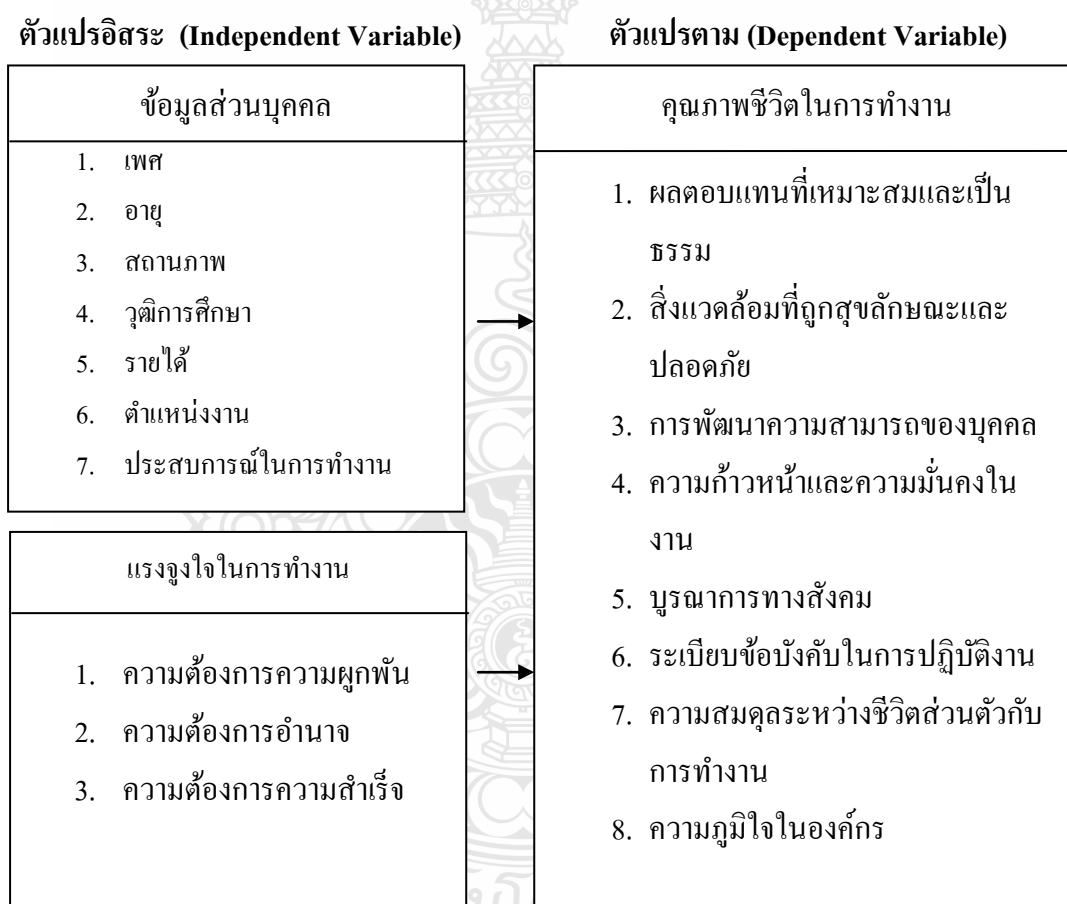
ระเบียบข้อปฏิบัติในการปฏิบัติ (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและคงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน มีความเสมอภาค มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิต ระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากหน้าที่รับผิดชอบ การแบ่งเวลาให้เหมาะสมในการดำรงชีวิต เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อน และเวลาที่ให้กับสังคม

ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) คือ กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกรักภูมิใจในองค์กรของตนเอง

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีกรอบแนวคิดที่มุ่งศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ” ตัวแปรที่ศึกษามีดังนี้



ที่มา : Devid McClelland and others.(1981 ,47.)

ที่มา : Huse ,Edgar F. & Cumming, Thomas G. (1985)

ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยมาใช้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
2. เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และผู้บริหารมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ในอันที่จะนำผลจากการศึกษามาใช้ในการประเมินองค์กรด้วยตนเอง ตามหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการองค์กร



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มี อิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” ในครั้งนี้ ได้ศึกษาค้นคว้าทฤษฎีเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประกอบการสร้างเครื่องมือการวิจัย สัมภาษณ์ผลการวิจัย และประกอบผลการนำเสนอวิจัยไปใช้ประโยชน์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ โดยแบ่งออกเป็น ส่วนต่าง ๆ ดังนี้

- 2.1 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- 2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน
- 2.3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สืบเนื่องจากแนวทางการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจ การบริหารจัดการสู่สถานศึกษาระดับอุดมศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาของรัฐดำเนินการโดยอิสระและมีความคล่องตัวในการบริหารจัดการภายใต้การกำกับดูแลของสถาบัน ดังนั้น สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลจึงได้ปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติฉบับเดิมและยกร่างเป็นพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล โดยมีการรวมวิทยาเขตจัดตั้งเป็น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน 9 แห่ง โดยมีวัตถุประสงค์ให้ 9 มหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่สามารถจัดการศึกษาวิชาการ และวิชาชีพชั้นสูงที่เน้นการปฏิบัติทั้งในระดับปริญญาตรี โท และเอก เพื่อรองรับการศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาจาก สถาบันอาชีวศึกษาเป็นหลัก รวมถึงให้โอกาสแก่ผู้เรียนจากวิทยาลัยชุมชน และการศึกษาขั้นพื้นฐานในการศึกษาต่อ วิชาชีพระดับปริญญาตรี ซึ่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้ง 9 แห่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

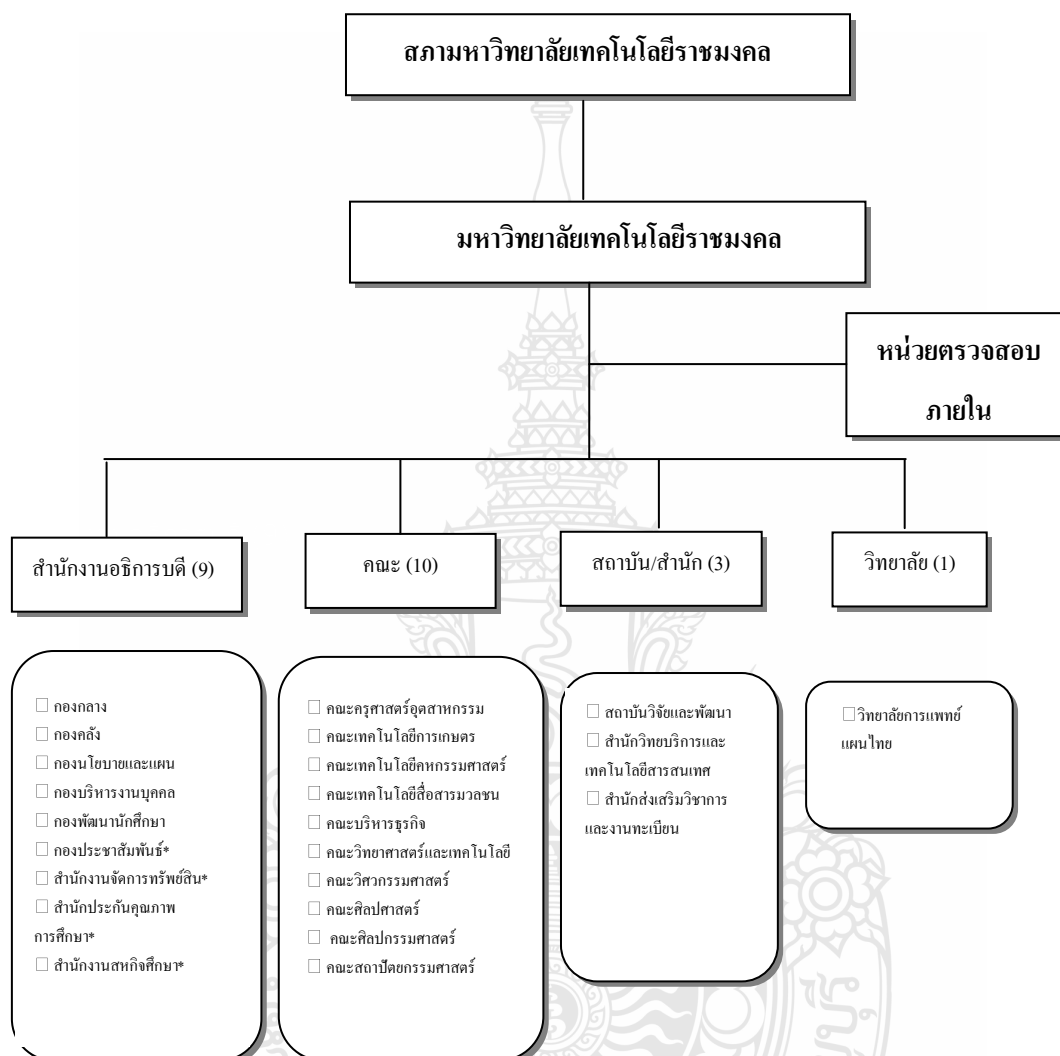
จากพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 ซึ่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้ทรงลงพระปรมาภิไธย เมื่อวันที่ 8 มกราคม 2548 และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 18 มกราคม 2548 ซึ่งพระราชบัญญัตินี้มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 19 มกราคม 2548

สถาบันเทคโนโลยี ีราชมงคลตามพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พ .ศ. 2518 เป็น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ปัจจุบันมีจำนวน 9 แห่งทั่วประเทศไทย ซึ่งได้แก่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราช มงคลตะวันออก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรี วิชัย โดย ครอบคลุมพื้นที่ทั่วทุกภาคของประเทศ ตั้งแต่เหนือจรดใต้ จึงนับได้ว่ามหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคล เป็นอาณาจักรทางการศึกษาที่มีขนาดใหญ่เป็นลำดับต้น ๆ ของประเทศไทย ซึ่งมี ศักยภาพในการผลิตบัณฑิตมากกว่าหลายหมื่นคนต่อปี เป็นเครื่องบ่งชี้ได้ว่า กลุ่มมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคล เน้น การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพออกสู่ตลาดแรงงานอย่างแท้จริง โดยที่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ได้ดำรงภารกิจในการผลิตบัณฑิตที่อยู่บนพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี และผลิตบัณฑิตในสายวิชาชีพเพื่อออกมารับใช้ประเทศชาติ พัฒนาประเทศชาติมา เน้นนานกว่าสามทศวรรษแล้ว สมดังคำนิยามที่ให้ไว้กับบัณฑิตจากมหาวิทยาลัยแห่งนี้ว่า “บัณฑิตนัก ปฏิบัติ”

แนวทางการเตรียมค วามพร้อมออกนอกระบบปี พ .ศ. 2559 โดยการเปลี่ยนสถานะ จากมหาวิทยาลัยของรัฐ เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เนื่องจากขณะนี้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี มีพนักงาน านมหาวิทยาลัยประมาณ 30% ส่วนข้าราชการมีจำนวนถึง 70% โดยจะค่อย ๆ ลดจำนวนข้าราชการลง และเพิ่มสัดส่วนของพนักงานมหาวิทยาลัยมากขึ้น ซึ่งจะมีการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากร ทั้งนี้ การดำเนินในการออกนอกระบบ จะต้องมีการวางแผน เตรียมการ สร้างการรับรู้ขอมรับข้อเสนอแนะจากทุก ฝ่ายเพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้ง อาจจะต้องใช้เวลา ในการเตรียมความพร้อม 4-5 ปี โดยตั้งเป้าหมายว่าจะเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในปี พ.ศ. 2559 นำร่องโดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



ภาพที่ 2.1 แสดงแผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

ที่มา : สภามหาวิทยาลัย ข้อมูล ณ 26 มิถุนายน 2555

2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

ความหมายของแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจที่ศึกษาค้นคว้า พอสรุปได้ดังนี้

ฉันทนา จันทรบรรจง (2542) ให้ความหมายของคำว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่บุคคลถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมาย

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (อ้างอิงใน ธวัช บุญยมติ , 2548) กล่าวว่าไว้ว่า แรงจูงใจ เป็นความต้องการ (need) ที่เกิดขึ้นอย่างรุนแรงภายในจิตใจ ทำให้บุคคลเกิดความเครียด จึงพยายามหาวิธี เพื่อตอบสนองความต้องการนั้น ในองค์กรการจูงใจมีความจำเป็นต่อกระบวนการเพิ่มผลผลิตทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ทั้งนี้ เพราะ การจูงใจที่ถูกต้องและเหมาะสมจะกระตุ้น ให้บุคคลตั้งใจ เต็มใจ และทุ่มเททำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานออกมามีค่าที่สุด

Domjan (1996) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพูนพฤติกรรม การกระทำ กิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลลงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

Lovell (1980) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่ชักนำ โน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการ ให้บรรลุผลสำเร็จ

ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ยงยุทธ (2547) กล่าวถึง ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัลด์เฮอริทซ์ ว่า ความพึงพอใจในงานที่ทำจะเป็นสิ่งจูงใจที่เหมือนผลการปฏิบัติงานที่ดี โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรง ซึ่งจะ เป็น ตัวกระตุ้นให้เกิดความพอใจ และเป็นแรงจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นและเมื่อสำเร็จ เกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับ นับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน รวมทั้งการยกย่องชมเชยแสดงความ ยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดแสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

3. ลักษณะของงาน (Work It Self) หมายถึง งานที่ทำทลายความสามารถหรือเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษ ต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการ ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดความเป็นอิสระในการทำงาน

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง เมื่องานประสบความสำเร็จ ก็ได้รับการตอบสนองในเรื่องของการได้รับเลื่อนขึ้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งมีโอกาสดำเนินการหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่มีใช้สิ่งจูงใจโดยตรงในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนไม่เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลกระตือรือร้นในการทำงานมาก ยิ่งขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งสาเหตุอันเกิดจากสภาพแวดล้อม โดยไม่เกี่ยวข้องกับส่วนประกอบของงานเลย ปัจจัยเหล่านี้ประกอบด้วย

1. นโยบายการบริหารขององค์กร (Company Policies and Administration) หมายถึง การจัดการและบริหารงานขององค์กร ซึ่งจะต้องมีนโยบายอย่างชัดเจน มีการแบ่งงานไม่ ซ้ำซ้อน มีความเป็นธรรม

2. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร รวมถึงการมีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้

3. ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Supervisors Peers and Subordinates) หมายถึง การติดต่อรวมทั้งไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

4. สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดลอมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

5. เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทน สวัสดิการ หรือผลประโยชน์ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ

6. ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความ มั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงขององค์กร หรือความยั่งยืนของอาชีพ

7. ตำแหน่งงาน (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

วอร์นัม (2552 : 172-172) กล่าวถึง ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg ว่า แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ปัจจัยแห่งแรงกระตุ้น คือ สิ่งที่ทำให้คนสนใจ ตื่นเต้น และพึงพอใจได้ เป็นลักษณะของรางวัลภายใน เกิดขึ้นจากตัวเนื้องานเอง ได้แก่ ความรู้สึกประสบความสำเร็จในงาน ความรู้สึกได้รับการยกย่องสรรเสริญ ความรู้สึกได้รับผิชอบ งานที่ท้าทาย ความรู้สึกได้มีการพัฒนา ตนเอง เหล่านี้เป็นแหล่งของแรงจูงใจและทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2. ปัจจัยแห่งสุขลักษณะ คือ สิ่งที่จะทำให้คนไม่พอใจ ได้แก่ สิ่งภายนอกที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน นโยบายบริษัท การบังคับบัญชาของหัวหน้างาน เงินเดือนและค่าจ้างต่าง ๆ ปัจจัยนี้เป็นแหล่งของความไม่พอใจในการทำงาน

Dale S. Beach (1725) ได้กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง การกระทำที่คนเต็มใจที่จะใช้พลังงานของเขาเพื่อประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (GOAL) หรือรางวัล (REWARD) ที่จะได้รับ หรือรางวัลเป็นสิ่งสำคัญของการกระทำของมนุษย์ และเป็นสิ่งช่วยให้คนไปถึงซึ่งวัตถุประสงค์

Devid McClelland and others (1981) ได้ศึกษาความต้องการของมนุษย์ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับความต้องการของมาสโลว์ เดวิด แมคเคลแลนด์ ได้อธิบายว่า มนุษย์มีความต้องการ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการความผูกพัน (Need for affiliation : N - AFF) หมายถึง ความต้องการความรักและการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น หรือได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน บุคคลประเภทนี้จะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ ก็ต้องได้รับการสนับสนุนจากพรรคพวก มีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อผู้อื่น พอใจสถานการณ์ที่ร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน และคนเหล่านี้มักไม่ค่อยให้เกิดปัญหาความขัดแย้งแต่อย่างใด

2. ความต้องการอำนาจ (Need for power : N - Power) ซึ่งหมายถึง ความต้องการที่จะใช้อำนาจควบคุมหรือให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม มีลักษณะตรงข้ามกับประการแรก ความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น มีอำนาจควบคุมสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความพอใจในสถานการณ์ของการแข่งขันแย่งชิง

3. ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement : N - Ach) หมายถึง ความต้องการทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุด จะต่อสู้เพื่อบรรลุผลสำเร็จส่วนตัวต้องการทำงานที่ยาก ท้าทาย ความสามารถ บุคคลประเภทนี้มักเป็นคนที่มีเหตุผลพอใจกับการแก้ปัญหา มักจะได้เลื่อนตำแหน่ง

อย่างรวดเร็ว วงศ์กรที่มีบุคคลประเภทนี้จะเจริญเติบโต ราววิถีในรูปสิ่งของต้องการแข่งขัน และกำหนดเป้าหมายที่ยากลำบากสำหรับตนเอง

สิ่งที่เป็นแรงจูงใจให้มนุษย์มีความต้องการเพื่อที่จะทำให้ตนเองมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ก็คือความต้องการอำนาจ เนื่องจากอำนาจในการนำพาตนเองไปสู่ความสำเร็จได้ เพราะเป็นสิ่งที่สามารถสร้างความต้องการใด ๆ ก็ได้ อันจะนำมาสู่คุณภาพชีวิตที่ดีได้ เช่น อำนาจในการตัดสินใจที่มีผลประโยชน์ทำตนเองนำผลประโยชน์ไปแสวงหาความสุขได้

Fred Luthans (1995) ได้กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่เริ่มต้นจากการที่ร่างกายและจิตใจ มีความต้องการเกิดขึ้นแล้วมีแรงผลักดัน ทำให้เกิดแรงจูงใจ แล้วทำให้เกิดการกระทำ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายตามที่ต้องการ ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 2.2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ความต้องการ แรงผลักดัน สิ่งจูงใจ

สามารถอธิบายความหมายได้ดังนี้

1. ความต้องการ (Needs) คือ สิ่งที่เกิดขึ้นจากทางร่างกายและจิตใจ มีความต้องการขึ้นมา เช่น ความต้องการมีชีวิตอยู่รอด หรือบางครั้งคนเราไม่มีเพื่อน ก็พยายามหาเพื่อนด้วยวิธีการต่าง ๆ เป็นต้น

2. แรงผลักดัน (Drives) คือ เมื่อร่างกายและจิตใจของคนเรารู้สึกว่ามีสิ่งใด สิ่งหนึ่งขาดหายไปพลังงานที่อยู่ในตัวเราก็จะขับออกมาเพื่อที่จะสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมนั้น ๆ ได้ เช่น ความต้องการน้ำและอาหาร อาการที่เกิดขึ้นมีความรู้สึกหิว กระจาย นั่นคือแรงผลักดันรูปแบบหนึ่งที่ออกมาจากร่างกาย หรือเมื่อต้องการเพื่อน จะมีแรงผลักดันให้เข้าไปสู่การเป็นสมาชิกของสังคมนั้น เป็นต้น

3. สิ่งจูงใจ (Incentives) คือ สิ่งที่จูงใจขั้นสุดท้ายในการจูงใจ เมื่อร่างกายและจิตใจได้รับการตอบสนองจากแรงผลักดันที่ได้กระทำไปนั้น ความต้องการและแรงผลักดัน จะลดน้อยลง คนเราก็จะเข้าสู่สภาพปกติ เช่น ได้ดื่มน้ำ กินอาหาร และการได้มีเพื่อน ดังนั้น น้ำ อาหาร และเพื่อน ก็คือสิ่งจูงใจ

Tois and Carroll (1982) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงขับของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม โดยเฉพาะที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือการกระทำ ที่บุคคลจะทำงาน

ให้สำเร็จ โดยได้รับอิทธิพลจากการกระทำ ของคนอื่นที่กำหนดแนวทางเฉพาะใช้ในการบริหาร โดยผู้บริหารจะจูงใจพนักงานทำงานในห้วงการอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คำว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายที่ไม่ชัดเจน คือ ยังไม่มีคำจำกัดความที่เฉพาะเจาะจงและเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป แต่ในความหมายกว้าง ๆ หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานที่ประกอบด้วย ค่าชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์ ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม หากกล่าวถึงความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงานแล้วพบว่า มีผู้และนักวิชาการหลายท่านหรือผู้เกี่ยวข้องได้ให้ความหมาย ของคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life = QWL) ในแง่มุมต่าง ๆ ไว้ดังนี้

ผจญ เถลิงสาร (2540 : 23) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลายประเด็นคือ

1. เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาที่สำคัญขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงาน ของเขา และหมายความรวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งนี้ เป็นการเปิดโอกาส ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้นำเอาความรู้ความสามารถ ทักษะและความเชี่ยวชาญ มาใช้ในการทำงานย่อมทำให้พนักงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวาดขันเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

2. คุณภาพชีวิต การทำงานมีความหมายทั้งทางกว้างและทางแคบ ซึ่งได้ให้ความหมายไว้เป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

- 2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์

และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นแรงจูงใจ และความพึงพอใจสำหรับผู้ปฏิบัติงาน

2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบ คือ ผลที่มีต่อผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงาน ควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

2.3 คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่มุมที่หมายถึงการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) ซึ่งประเทศแถบยุโรปและอเมริกาใช้คำว่า การปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of Working Condition) ประเทศสังคมนิยม ใช้คำว่า การคุ้มครองแรงงาน (Worker's Protection) กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือในญี่ปุ่น ใช้คำว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน (Democratization of the Workplace) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการ แนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์กรและปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

สมหวัง โอชารส (2542 : 45 อ้างถึงใน นาริรัตน์ สร้อยสกุล , 2544 : 10) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นความสัมพันธ์กันระหว่างความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน และการทำงานที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต ซึ่งเป็นความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลตามการรับรู้ของแต่ละบุคคล ซึ่งจะแตกต่างกันตามภูมิหลัง และลักษณะเฉพาะตัวบุคคลที่แตกต่างกัน และการทำงานที่มีผลต่อการดำรงชีวิตของบุคคล เป็นการผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิต ผู้ปฏิบัติงานสามารถผสมผสานงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างลงตัว ซึ่งจะเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกพึงพอใจ มีความรู้สึกมั่นคง และผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม อันจะนำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขนั่นเอง

สันติ บางอ้อ (2540) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่คนเราจะสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุงเพิ่มผลผลิตได้ โดยมี ความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยภายใน สำหรับปัจจัยภายนอก คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นสิ่งที่ทำให้คนเรามีความสุขกับการทำงานและเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

สรวงสรรค์ ตะปินตา (2541) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีการทำงานที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่าหรือมีงานทำ ทำให้ความเป็นอยู่ดีขึ้นและเป็น

ที่ยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่างงานและชีวิต โดยบุคคลจะมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และการดำเนินชีวิตที่มีความสุขอันนำไปสู่การมีคุณค่าของชีวิต

Arnold & Feldnam (1986) ได้ให้ความหมายไว้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและสภาพแวดล้อมทุก ๆ อย่างในการทำงาน ทั้งในเรื่องของบุคคล เทคโนโลยี และสถานะเศรษฐกิจ ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บุคคลเกิดการเรียนรู้และการพัฒนา เพื่อเตรียมตัวให้พร้อมว่าจะต้องทำอะไร และทำอะไร ทำให้เกิดความ พึงพอใจและให้ความสำคัญกับการให้รางวัลแก่บุคคล

Bernadine & Russell (1998) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานจากประสบการณ์ส่วนบุคคลในการทำงานกับองค์กรในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในการจ้างงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ความเสมอภาพ ความภาคภูมิใจ เป็นต้น หากพนักงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะทำให้เกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร

Cascio (1995) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้สองแนวทางคือ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นกระบวนการที่องค์กรกำหนดขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึงการรับรู้ของพนักงานว่าพวกเขามีความปลอดภัย ได้รับการตอบสนองความต้องการและสามารถที่จะเติบโตและพัฒนาในฐานะที่เป็นทรัพยากรบุคคลในองค์กร

Guest (1979) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึงปฏิภานของบุคคลต่อการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับบุคคลนั้น เกิดจากประสบการณ์ในการทำงาน นั่นหมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึง ความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลที่เกี่ยวกับมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทน หรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล

Hackman and Suttle (1977) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การส่งเสริมให้มีประชาธิปไตยในองค์กร ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีการบริหารโดยคำนึงถึงความสัมพันธ์ของพนักงานที่จะก่อให้เกิดผลผลิตที่เพิ่มขึ้นมากกว่าที่จะคำนึงถึงเฉพาะเทคโนโลยี มี การแบ่งปันผลประโยชน์และทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังคำนึงถึงเรื่องเงินเดือน ค่าตอบแทน สุขภาพร่างกาย ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีแนวคิดที่ใกล้เคียงกับความพึงพอใจในการทำงานและเกี่ยวข้องกับโปรแกรมการพัฒนาองค์กร (Organizational development Programs)

Huse & Cummings (1985) ได้ให้ความหมายไว้ว่าคุณภาพชีวิต ในการทำงานเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความรู้สึกของบุคคลที่ได้รับการตอบสนองในสิ่งที่คาดหวังกับประสิทธิภาพขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งคือคุณภาพชีวิตในการทำงานคือ ประสิทธิภาพขององค์กรอันเนื่องมาจากความเป็นอยู่ที่ดี (well-being) ที่พนักงานได้รับรู้ผ่านประสบการณ์จากการทำงานทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำ ส่งผลให้พนักงานมีขวัญกำลังใจที่ดี ต้องการปรับปรุงศักยภาพของตนเอง เพื่อให้ทำงานได้ดีขึ้น เพื่อเพิ่มผลผลิต

Kerce & Kewley (1993) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง วิธีการหรือการใช้เทคโนโลยีในการทำให้สิ่งแวดล้อมในการทำงานเอื้ออำนวยให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น ให้อุบลการทุกระดับมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น และเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม ในการแก้ปัญหาตลอดจนการปรับเปลี่ยนระบบงานให้น่าสนใจ

Kossen (1991) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีประสิทธิภาพและมีผลตอบสนองความต้องการเพื่อเพิ่มคุณค่าให้กับพนักงานในองค์กร

Skrovan (1983) ได้ให้คำจำกัดความของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นกระบวนการขององค์กรที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันของสมาชิกทุกระดับขององค์กรในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน วิธีการ และผลลัพธ์ต่าง ๆ ให้ดีขึ้น กระบวนการที่ยึดหลักค่านิยมร่วมกันนี้มุ่งบรรลุเป้าหมายสองมิติคือ ด้านประสิทธิภาพขององค์กรและพัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิกในองค์กร

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานสรุปว่า ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล ทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีตามการยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิต โดยบุคคลจะรู้สึกมีความสุขในการทำงาน มีความภาคภูมิใจ ยึดมั่นผูกพันกับงานที่ทำมีความเป็นอิสระในการทำงานทั้งด้านความคิดและการกระทำ พึงพอใจในความสำเร็จที่ต้องการหรือตามความคาดหวังของบุคคล และรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าจากการทำงานนั้น

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

เนื่องจากการให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไว้หลากหลาย มีขอบเขตกว้างและคลุมเครือ จึงทำให้สิ่งชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานมีหลากหลายด้าน ดังนั้นจึง ได้ใช้สิ่งชี้วัดแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมาย และข้อสมมติเบื้องต้น ใช้ในการศึกษา ตลอดจนขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่องปัญหาทางเศรษฐกิจและทางสังคมของ องค์กร ต่าง ๆ ที่กำลังเผชิญอยู่ในขณะนั้น (Seashore, 1978 : 25)

ในการดำเนินงานโดยทั่วไปมีองค์ประกอบสำคัญอยู่หลายประการ ที่มีบทบาทในการกำหนดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับตัวชี้วัดของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้แตกต่างกันตามการให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

Bruce and Blackburn (1992) ได้ให้ทัศนะ เกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานมีดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ
3. การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ โดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงซึ่งหมายถึงรวมถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถ รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน
5. การบูรณาการทางสังคม หมายถึง การมีโอกาสได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร
6. การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และการมีโอกาสก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน
7. การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม

8. การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง

Delamotte & Takezawa (1984) ได้แสดงมิติที่เป็นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้เป็น 5 มิติ คือ

1. เป้าหมายประเพณี (Traditional goals) หมายถึง เรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับสภาพการทำงานที่เป็นปัญหาช้านานแล้ว เช่น ชั่วโมงการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงานที่ควรได้รับการแก้ไขเพื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีของพนักงาน โดยการใช่วิธีการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาในส่วนดังกล่าว
2. การปฏิบัติอย่างเท่าเทียม (Fair treatment at work) หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่ต้องการให้มีความยุติธรรมจากมุมมองทั้งในแง่บุคคลในองค์กรและกลุ่มต่าง ๆ ในสังคม
3. อิทธิพลของการตัดสินใจ (Influence of decision) คือการส่งเสริมให้มีการตัดสินใจอันเป็นการนำการพัฒนาบางอย่างมาใช้เพื่อจุดประสงค์ในการลดความแปลกแยกที่เนื่องมาจากการขาดอำนาจในการต่อรองของพนักงานนั่นเอง

4. ความท้าทายในการทำงาน (Challenge of work content) เป็นความสัมพันธ์ในอีกแง่มุมหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งก็คือโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพนั้น ๆ ของพนักงานนั่นเอง

5. ชีวิตการทำงาน(Work life)เป็นการพัฒนาที่เน้นไปที่การทำงานของพนักงานที่เปรียบเสมือนกระบวนการที่ต้องดำเนินไปตลอดชั่วชีวิตของคน ซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อครอบครัวและสังคมของพนักงาน

Huse & Cumming (1985) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน และเสนอว่าประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ 8 ด้าน ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and fair compensation) หรือรายได้และประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล(Development of human capacities) หรือโอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงาน ได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน(Growth and security) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. บูรณาการทางสังคม (Social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionalism) หมายถึง มีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติ ต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน (Total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุล ในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์กรอำ นวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

Umstot (1984) ได้เสนอเกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 ประการ คือ

1. ผลตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรม (Adequate and fair compensation) ซึ่งในทางปฏิบัติไม่มีมาตรฐานที่แน่ชัดว่า ผลตอบแทนระดับใด แต่ไหนถึงจะมีความเพียงพอ แต่อย่างไรก็ดีผลตอบแทนจะมีความสำคัญ เพราะผลตอบแทนเหล่านี้จะเป็นปัจจัยที่ตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ และการประจักษ์ตนด้วยผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จะมีความสำคัญต่อความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นอย่างดี

2. โอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้าของตนเอง (Opportunities to use human capacities and grow) เกณฑ์ข้อนี้จะเป็นผลโดยตรงจากการออกแบบงานให้มีคุณค่าซึ่งลักษณะงานที่ดีจะต้องมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจในระดับหนึ่ง (Autonomy) สร้างความรับผิดชอบ (Responsibility) ในงานและต้องมีการแจ้งผลการทำงาน (Feedback) ให้พนักงานได้รับทราบ พนักงานทุกคนต้องการใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ทั้งยังต้องการเรียนรู้เพิ่มขึ้นเพื่อพัฒนาตนเองเพื่อแสวงหาความก้าวหน้าในอาชีพให้สูงขึ้น

3. การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน (Social integration in the workplace) สภาพของการติดต่อทางสังคมระหว่างบุคคลและกลุ่มต่าง ๆ ในองค์กรก็เป็นสิ่งสำคัญ ความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรของกลุ่ม จะตอบสนองความต้องการทางสังคมในแต่ละบุคคลได้ องค์กรเองก็สามารถที่จะช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์และมิตรภาพให้เกิดขึ้นได้ในองค์กรเพื่อให้เกิดความรู้สึกร่วมกันเป็นหนึ่งเดียว ซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์กรและพนักงานเอง

4. ลัทธิรัฐธรรมนูญนิยม (Constitutionalism in the work organization) องค์กรที่มีระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะให้สิทธิของพนักงานหลาย ๆ ด้าน เช่น การเคารพสิทธิส่วนบุคคล สิทธิในการกำหนดกระบวนการวิธีการทำงานด้วยตนเองในระดับหนึ่ง การมีความเสมอภาพในกลุ่มพนักงาน การให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ

5. การใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work and the total life space) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ซึ่งได้แก่ การใช้ชีวิตครอบครัว กลุ่ม

เพื่อน และสภาพทางภูมิศาสตร์ ทำเลที่ตั้งก็มีส่วนสำคัญในการกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลกระทบต่อชีวิตหรือกิจกรรมที่เป็นส่วนตัว เป็นครอบครัวหรือไม่ นอกจากนี้ยังคำนึงถึงเรื่องสุขภาพของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับความเครียด ความกดดันซึ่งเกิดจากการทำงาน

Walton (1973) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นเรื่องของสภาพแวดล้อมและสังคมที่ส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับ บตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดยได้กำหนดเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานว่าประกอบด้วย คุณสมบัติ 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีความเพียงพอใน การดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพ ที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working condition) คือ ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ดังนั้นจึงควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and security) ควรให้ความสนใจโดยการให้พนักงานได้เพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมอบหมายงานใหม่ หรืองานที่ต้องใช้ความรู้ หรือทักษะที่ต้องเพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิด โอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กรในสายงาน

4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Opportunity of human capacity) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มีซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่า และรู้สึกท้าทาย ในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5. การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน (Social integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่า ได้รับการยอมรับและร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงานรู้สึกว่าคุณค่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มผู้ร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. ประชาธิปไตยในองค์การ (Constitutionalism) คือพนักงานมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไรบ้าง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่ามีความเคารพสิทธิส่วนบุคคลมากน้อยเพียงใด ขอมรับในการขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน มีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total life space) คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล จัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสมและ มีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเองครอบครัวและกิจกรรมอื่น ๆ

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social relevance) คือการที่พนักงานมีความรู้สึก ว่ากิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคมรวมทั้งองค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่าหน่วยงานของตนมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

จากองค์ประกอบทั้งหมดของคุณภาพชีวิตการทำงานที่กล่าวไว้ต่าง ๆ ข้างต้น เมื่อสรุปจะเห็นได้ว่ามีปัจจัยที่สามารถชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหลายปัจจัยด้วยกัน ขึ้นอยู่กับใครจะนำองค์ประกอบใดมาใช้ในแต่ละเรื่องตามความต้องการของแต่ละบุคคล ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ได้ใช้เกณฑ์ของ ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse & Cumming) เพราะเป็นตัวชี้วัดที่ใช้กันค่อนข้างแพร่หลายและมีเนื้อหาที่ครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ขององค์กรที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิต การทำงานค่อนข้างจะสมบูรณ์

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ดารณี กรุฑาไทย (2550) ได้ศึกษาระดับความต้องการคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดในพิจิตร เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความต้องการ รคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจิตร ผลการศึกษาพบว่า ระดับความต้องการคุณภาพชีวิตในการทำงาน 5 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานดีมีความปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาความสามารถ การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของข้าราชการลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจิตร ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานดี มีความปลอดภัย ค่าเฉลี่ยมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความต้องการคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด พิจิตร เมื่อทำการทดสอบว่า เพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส กับระดับความต้องการคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจิตร ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานดีมีความปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านความสมดุลระหว่าง งานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความต้องการระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ปวีณา ผาสุก (2547) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จำแนกตาม คุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานเป็นการศึกษาเชิงสำรวจกลุ่ม มตัวอย่างคือ พนักงานระดับปฏิบัติการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จำนวน 206 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิง อายุ 26 - 30ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี รายได้ 5,000 - 10,000 บาท ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ สวนดุสิต มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ ในระดับมาก กล่าวคือ คุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่าง งานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความปลอดภัยและสุขภาพที่ดีของการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านสิทธิพนักงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ ในระดับมากเมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ สวนดุสิต จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลโดยภาพรวมพบว่า พนักงานที่มีการศึกษา รายได้ต่างกันมีการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ยกเว้นพนักงานที่มี เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีการรับรู้คุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน

นงลักษณ์ เพิ่มชาติ (2551) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของคณาจารย์กับปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ คณาจารย์ที่เป็นข้าราชการและคณาจารย์พนักงานราชการของมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ผลการวิจัยพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ หมู่บ้านจอมบึง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่แสดงให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตการ

ทำงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึงอยู่ในระดับสูงมี 3 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม รองลงมาคือด้าน การปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในมหาวิทยาลัย และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ส่วนด้านที่เหลือ ได้แก่ ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง สิทธิส่วนบุคคล สภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยสุขลักษณะและสุขภาพของคณาจารย์ ความมั่นคงและก้าวหน้าในงานและ ด้านการดำรงชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง พบว่าตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ส่วนหน่วยงานที่สังกัด สถานภาพ การปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาและ ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

อรทัย วงศ์ภักดี (2549) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน โดยใช้ปัจจัยชี้วัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 69 คน โดยใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.89 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงจากมากไปน้อย คือ สภาพการทำงานคำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล และค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

งานวิจัยต่างประเทศ

Mayton (1981) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องลักษณะผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในรัฐอลาบามา พบว่า การบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนที่มากด้วยประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งมี

ความเข้าใจในกระบวนการบริหารงานบุคลากรสูงช่วยเสริมสร้างลักษณะมนุษยสัมพันธ์ในการบริหาร การศึกษา ทำให้การดำเนินงานทางการศึกษารวดเร็วและรัดกุม

London, et al. (1997) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่องาน ความ พึงพอใจนอกเหนือจากงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยการสัมภาษณ์พนักงานประมาณ 1,300 คน โดยให้แต่ละคนตอบคำ ถามคนละ 3 ประเด็น ประเด็นที่ 1คือความพึงพอใจต่องาน ประเด็นที่ 2 คือความพึงพอใจนอกเหนืองาน และประเด็นที่ 3 คือคุณภาพชีวิต (quality of life) ซึ่งเป็นสิ่งเดียวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of work life) ในความหมายของผู้วิจัย ความพึงพอใจต่องานนี้ รวมถึงความพึงพอใจต่อสิ่งต่าง ๆ คือ พ้อใจต่อทุก ๆ สิ่งที่พนักงานและครอบครัวที่เกี่ยวข้องด้วย ส่วนคุณภาพชีวิตหมายถึงความรู้สึกเกี่ยวกับชีวิตโดยรวม

ผลการวิจัยดังกล่าวทำให้เห็นได้ว่า พนักงานที่มีความพึงพอใจสูงต่องานที่ทำย่อมมีความ ตั้งใจในการทำงานมากกว่าผู้มีความพึงพ ้อใจน้อยกว่า และจากความพึงพอใจของพนักงานมีผล โดยตรงต่อประสิทธิภาพการผลิตขององค์กร ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นเรื่องของความรู้สึก เรื่องของการรับรู้ของบุคลากรในแต่ละหน่วยงาน ถ้ามีความรู้สึกพึงพอใจต่อองค์กรในแต่ละด้าน คุณภาพชีวิตการทำงานก็จะอยู่ในเกณฑ์ดี คุณภ าพชีวิตการทำงานเป็นเรื่องของการสนองตอบความ ต้องการ และความคาดหวังของบุคลากรในองค์กรผู้บริหารสามารถส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรเกิดขึ้นในทางที่ดีได้ โดยการสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นภายในองค์กร ทำให้บุคลากรมี ความรู้สึกพอใจ รู้สึกว่าตนมีคุณค่าต่อ องค์กร และถ้าบุคลากรสามารถผสมผสานการทำงานกับชีวิต ส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ทำให้ดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขมากขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรในหน่วยงานก็จะดีขึ้นด้วย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจ ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มี อิทธิพล ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูลดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

พนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สายวิชาการและสายสนับสนุน จำนวน 256 คน แบ่งออกเป็น

ประชากรสายวิชาการ	จำนวน	162	คน
ประชากรสายสนับสนุน	จำนวน	94	คน
รวมทั้งสิ้น	จำนวน	256	คน

ที่มา : กองบริหารงานบุคคล ณ 1 พฤษภาคม 2555

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

ในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างคำนวณโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2549 : 64) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ

- n คือ แทนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
- N คือ แทนขนาดของประชากร
- e คือ แทนระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ $e = 0.05$

สำหรับการ วิจัยครั้งนี้ ใช้ความต้องการระดับความเชื่อมั่นที่ 95% นั่นคือ ยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการเลือกตัวอย่างได้ 5% (0.05) ดังนั้น จึงแทนขนาดของตัวอย่างได้ดังนี้

$$n = \frac{256}{1+256(0.05)^2}$$

$$n = 156.0975$$

เมื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้ว จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 156.0975 คน จากประชากรจำนวน 256 คน โดยที่เพื่อสำรวจแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ 4 คน รวมเป็น 160 คน

การเลือกตัวอย่าง

ใช้การสุ่มตัวอย่าง พนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ทค โนโลยีราชมงคลธัญบุรี สายวิชาการ และสายสนับสนุน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sample Random)

ตารางที่ 3.1 แสดงการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

พนักงาน	จำนวน	การคำนวณ	จำนวน
มหาวิทยาลัย	ประชากร	สัดส่วน	ตัวอย่าง
สายวิชาการ	162	162(160/256)	101
สายสนับสนุน	94	94(160/256)	59
รวม	256	256	160

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยสำหรับงานวิจัยฉบับนี้ ใช้แบบสอบถามเพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งได้สร้างเครื่องมือ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการสอบถาม
2. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่าง ๆ ให้ดีที่สุด เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้

3. ร่างแบบสอบถามขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพื่อนำมาวิเคราะห์
4. นำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญอีก 2 ท่าน ตรวจสอบเพื่อแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์
5. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทำการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด เพื่อตรวจสอบความเข้าใจในการใช้ภาษาและความเหมาะสมของเนื้อหา
6. นำแบบสอบถามที่ทำการแก้ไขโดยสมบูรณ์แล้วไปทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ดังต่อไปนี้

การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity)

ในการทดสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้ทำการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถามก่อนนำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เพื่อช่วยพิจารณาความพอเพียงของเนื้อหาในแบบสอบถามทั้งฉบับ

การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)

ในการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ จะนำแบบสอบถามไปทำการ Pre-test กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้จำนวน 30 ตัวอย่าง เพื่อทดสอบความเข้าใจที่ตรงกัน ในข้อคำถามต่าง ๆ และวัดความสม่ำเสมอสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) โดยใช้วิธีทดสอบของ Cronbach's Alpha ถ้าได้ค่าถึง 0.70 ถือว่าแบบสอบถามใช้ได้ ในการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นในครั้งนี้ ได้ค่าอัลฟา = 0.844

แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ประกอบไปด้วย คำถามประเภทต่าง ๆ โดยมีเนื้อหาของแบบสอบถาม จะแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงานและประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) จำนวนข้อคำถาม 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Interval Rating - Scale) จำนวนข้อคำถาม 9 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน บุรณาการทางสังคม ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ความภูมิใจในองค์กร ลักษณะ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราอันตรภาคประมาณค่า (Interval Rating - Scale) แบ่งเป็น 8 ด้าน จำนวนข้อคำถาม 24 ข้อ

ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับ ตามแนวของ Linkert Scale ได้ดังนี้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553 : 127)

หมายเลข 5	หมายถึง	มากที่สุด
หมายเลข 4	หมายถึง	มาก
หมายเลข 3	หมายถึง	ปานกลาง
หมายเลข 2	หมายถึง	น้อย
หมายเลข 1	หมายถึง	น้อยที่สุด

มีช่วงคะแนนดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 4.50-5.00	หมายถึง	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์	มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50-4.49	หมายถึง	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์	มาก
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.50-3.49	หมายถึง	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.50-2.49	หมายถึง	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์	น้อย
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00-1.49	หมายถึง	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์	น้อยที่สุด

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) เพื่อศึกษา แรงจูงใจของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มี อิทธิพล ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้จาก 2 แหล่ง ได้แก่

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากแบบสอบถามจากพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สายวิชาการและสายสนับสนุน จำนวน 160 ชุด เพื่อทราบถึง ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่มีการ เก็บรวบรวมไว้แล้วทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ได้แก่ หนังสือทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ และ รายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง หนังสือพิมพ์และข้อมูลวารสารต่าง ๆ เพื่อศึกษาทฤษฎีความคาดหวังในการทำงาน แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

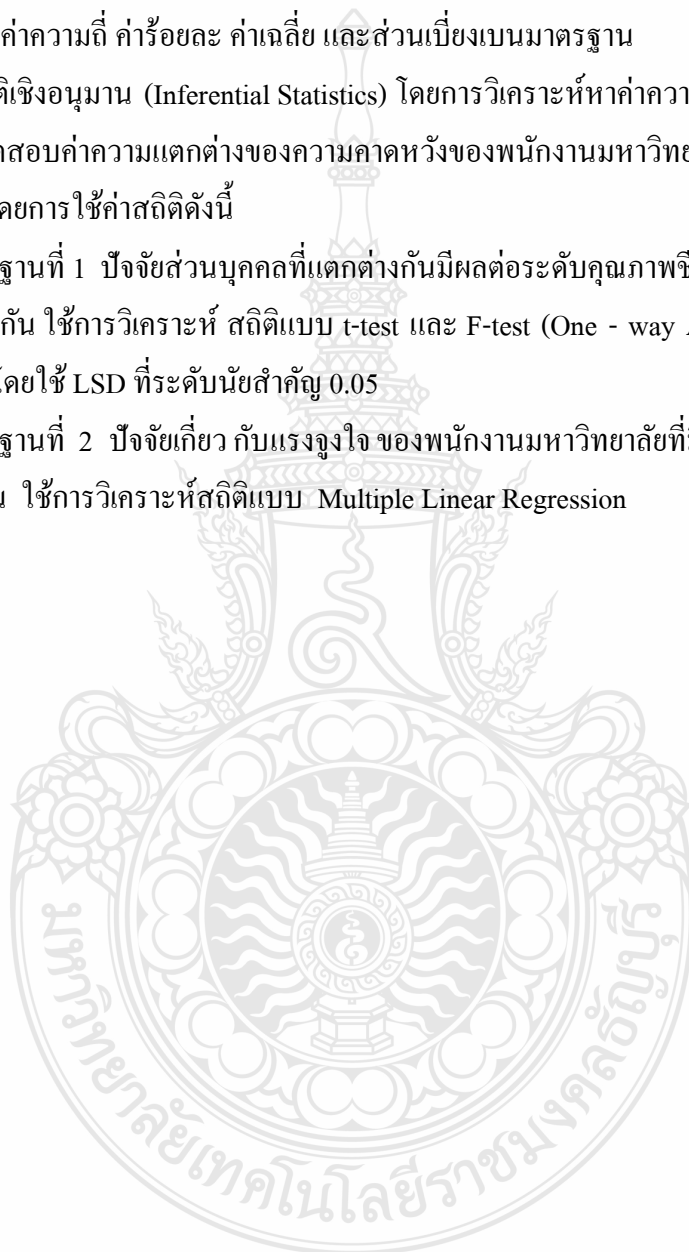
การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ โดยใช้วิธี การวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) ประมวลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่เป็น ปัจจัยส่วนบุคคล ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร ต่าง ๆ โดยการทดสอบค่าความแตกต่างของความคาดหวังของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีผลต่อคุณภาพ ชีวิตการทำงาน โดยการใช้ค่าสถิติดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานแตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์ สถิติแบบ t-test และ F-test (One - way ANOVA) ถ้าพบความ แตกต่างทดสอบโดยใช้ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจ ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มี อิทธิพล ต่อคุณภาพ ชีวิตในการทำงาน ใช้การวิเคราะห์สถิติแบบ Multiple Linear Regression



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแรงจูงใจของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้ศึกษาทฤษฎีและแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้เป็นแนวคิดในการวิจัยและได้นำมาเสนอ ดังนี้ โดยวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ต้องการศึกษาระงจูงใจของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี การวิจัยครั้งนี้ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability Sampling) คือกำหนดโอกาสหรือความน่าจะเป็นที่กลุ่มตัวอย่างจะได้รับเลือกมาจากประชากรทั้งหมด โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 160 ชุด

สัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบที (t-Distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบเอฟ (F-Distribution)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
df	แทน	องศาความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Square)
LSD	แทน	ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณสำหรับการทดสอบความแตกต่าง (Least Significant Difference)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบที่โปรแกรมคำนวณได้ใช้ในการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หุคูณระหว่างตัวแปร 3 ตัวขึ้นไป
R Square	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยการนำข้อมูลมาคำนวณวิเคราะห์หาค่าสถิติโดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ แรงจูงใจของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่า ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ค่า ความถี่ ค่าร้อยละค่าคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน โดยทำการทดสอบด้วย Independent Sample t-test ทดสอบความแตกต่างที่มี 2 กลุ่ม และทำการทดสอบ One-Way ANOVA ทดสอบความแตกต่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ถ้าพบความแตกต่างทดสอบด้วยสถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยทดสอบด้วยสถิติ Multiple Linear Regression ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

4.2 ผลการวิเคราะห์

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลด้านพนักงานมหาวิทยาลัย จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	69	43.10
หญิง	91	56.90
รวม	160	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 56.90 และเพศชาย จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 43.10

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลด้านพนักงานมหาวิทยาลัย
จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	10	6.30
อายุ 26 - 35 ปี	57	35.60
อายุ 36 - 45 ปี	75	46.90
อายุ 46 ปีขึ้นไป	18	11.30
รวม	160	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย ส่วนใหญ่มีอายุ 36 - 45 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 46.90 รองลงมาเป็นกลุ่มอายุ 26-35 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 35.60

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลด้านพนักงานมหาวิทยาลัย
จำแนกตามสถานภาพ

อาชีพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	66	41.30
สมรส	81	50.60
หม้าย	7	4.40
หย่า	6	3.80
รวม	160	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัย ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 50.60 รองลงมาเป็นสถานภาพโสดจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 41.30

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลด้านพนักงานมหาวิทยาลัย
จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	48	30.00
ปริญญาโท	98	61.30
ปริญญาเอก	14	8.8
รวม	160	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 61.30 รองลงมาเป็นกลุ่มระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลด้านพนักงานมหาวิทยาลัย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	19	11.90
ตั้งแต่ 15,000 ถึง 20,000 บาท	111	69.40
ตั้งแต่ 20,001 ถึง 25,000 บาท	24	15.00
25,000 บาทขึ้นไป	6	3.80
รวม	160	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่มีรายได้ตั้งแต่ 15,000 ถึง 20,000 บาท จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 69.40 รองลงมาเป็นกลุ่มรายได้ตั้งแต่ 20,001 ถึง 25,000 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลด้านพนักงานมหาวิทยาลัย จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
สายวิชาการ	101	63.10
สายสนับสนุน	59	36.90
รวม	160	100.00

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานด้านสายวิชาการ จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 63.10 รองลงมามีตำแหน่งงานด้านสายสนับสนุน จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 36.90

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลด้านพนักงานมหาวิทยาลัย
จำแนกตามประสบการณ์

ประสบการณ์	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	29	18.10
5-10 ปี	65	40.60
11-15 ปี	48	30.00
15 ปีขึ้นไป	18	11.30
รวม	160	100.00

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย ส่วนใหญ่เป็น มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 40.60 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานมหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัย ด้านความ
ต้องการความผูกพัน

ด้านต้องการความผูกพัน	ระดับความสำคัญ					\bar{X}	S.D.	แปล ผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ท่านต้องการความรักและการมี สัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	21 (13.10)	90 (56.30)	40 (25.00)	8 (5.00)	1 (0.60)	3.76	0.765	มาก	(3)
2. ท่านต้องการที่จะอยู่กับองค์กร ของท่านจนกว่าจะเกษียณอายุ ราชการ	38 (23.80)	70 (43.80)	47 (29.40)	4 (2.50)	1 (0.60)	3.88	0.822	มาก	(2)
3. ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานใน หน่วยงานที่สังกัดอยู่	66 (41.30)	46 (28.80)	34 (21.30)	14 (8.80)	- -	4.03	0.990	มาก	(1)
รวม						3.89	0.665	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่าปัจจัยด้านความต้องการความผูกพัน ในภาพรวม ระดับความสำคัญ
อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.89 (S.D. = 0.665) โดยมีอันดับ 1 คือ เรื่อง ภูมิใจที่ได้ทำงานใน
หน่วยงานที่สังกัดอยู่ด้วยค่าเฉลี่ย 4.03 (S.D. = 0.990) รองลงมาเรื่อง ต้องการที่จะอยู่กับองค์กรจนกว่า
จะเกษียณอายุราชการด้วยค่าเฉลี่ย 3.88 (S.D. = 0.822)

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัย ด้านความต้องการความมีอำนาจ

ด้านต้องการความมีอำนาจ	ระดับความสำคัญ					\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1.ท่านต้องการมีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานของคนที่ได้รับผิดชอบ	38 (23.8)	74 (46.30)	38 (23.80)	10 (6.30)	-	3.88	0.845	มาก	(2)
2.ท่านต้องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	45 (28.10)	62 (38.80)	48 (30.00)	5 (3.10)	-	3.92	0.839	มาก	(3)
3.ท่านต้องการให้บุคคลอื่นเห็นว่างานที่ท่านทำอยู่มีความสำคัญ	82 (51.30)	34 (21.30)	25 (15.60)	18 (11.30)	1 (0.60)	4.11	1.082	มาก	(1)
รวม						3.97	0.765	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่าปัจจัยด้านความต้องการความมีอำนาจ ในภาพรวม ระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.97 (S.D. = 0.765) โดยมีอันดับ 1 คือ เรื่องต้องการให้บุคคลอื่นเห็นว่างานที่ท่านทำอยู่มีความสำคัญ ด้วยค่าเฉลี่ย 4.11 (S.D. = 1.082) รองลงมาเรื่อง ต้องการมีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานของคนที่ได้รับผิดชอบด้วยค่าเฉลี่ย 3.88 (S.D. = 0.845)

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัย ด้านความต้องการความสำเร็จ

ด้านต้องการความสำเร็จ	ระดับความสำคัญ					\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1.ท่านต้องการทำงานที่ยากและท้าทายความสามารถให้สำเร็จ	20 (12.50)	93 (58.10)	42 (26.30)	5 (3.10)	-	3.80	0.765	มาก	(2)
2.ท่านเป็นบุคคลประเภทที่ต้องการทำงานให้สมบูรณ์อย่างถูกต้องมากที่สุด	65 (40.60)	90 (56.30)	5 (3.10)	-	-	4.38	0.822	มาก	(1)
3.ความสำเร็จของงานคือชีวิตจิตใจในการทำงานของท่าน	32 (20.00)	51 (31.90)	40 (25.00)	30 (18.80)	7 (4.40)	3.44	0.990	ปานกลาง	(3)
รวม						3.87	0.659	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่าปัจจัยด้านความต้องการความสำเร็จ ในภาพรวม ระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.87 (S.D. = 0.659) โดยมีอันดับ 1 คือ เรื่องต้องการทำงานให้สมบูรณ์อย่างถูกต้องมากที่สุดด้วยค่าเฉลี่ย 4.38 (S.D. = 0.822) รองลงมาเรื่อง ต้องการงานที่ยากและท้าทายความสามารถให้สำเร็จด้วยค่าเฉลี่ย 3.80 (S.D. = 0.765)

ตารางที่ 4.11 ภาพรวม ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัย ด้าน แรงจูงใจของพนักงาน มหาวิทยาลัย

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
ความต้องการความผูกพัน	3.89	0.665	มาก	(2)
ความต้องการความมีอำนาจ	3.97	0.765	มาก	(1)
ความต้องการความสำเร็จ	3.87	0.659	มาก	(3)
รวม	3.91	0.465	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจของพนักงานมหาวิทยาลัย ในภาพรวม มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.91 (S.D. = 0.465) ปัจจัยอันดับที่ 1 คือ ด้านความต้องการความมีอำนาจ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.97 (S.D. = 0.765) รองลงมา คือ ความต้องการความผูกพัน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.89 (S.D. = 0.665) และด้านสุดท้าย คือความต้องการความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.87 (S.D. = 0.659)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	ระดับความสำคัญ					\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	41 (25.60)	68 (42.50)	47 (29.40)	4 (2.50)	-	3.91	0.804	มาก	(2)
2. สวัสดิการเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ท่านทำงานในหน่วยงานนี้ได้อย่างมีความสุข	83 (51.90)	76 (47.50)	-	1 (0.60)	-	4.51	0.538	มาก	(1)
3. รายได้ที่ท่านได้รับในแต่ละเดือนเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายตามอัตราของท่านและครอบครัว	51 (31.90)	27 (16.90)	38 (23.80)	36 (22.50)	8 (5.00)	3.48	1.284	ปานกลาง	(3)
รวม						3.97	0.783	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า เรื่องผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ในภาพรวม มีความสำคัญในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.97 (S.D. = 0.783) โดยมีอันดับ 1 คือ สวัสดิการเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ทำงานในหน่วยงานนี้ได้อย่างมีความสุข ด้วยค่าเฉลี่ย 4.51 (S.D. = 0.538) รองลงมา คือ หน่วยงานมีการกำหนดรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถด้วยค่าเฉลี่ย 3.91 (S.D. = 0.804)

ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	ระดับความสำคัญ					\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1.สภาพที่ทำงานของท่านมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย	41 (25.60)	68 (42.50)	47 (29.40)	4 (2.50)	-	3.86	0.820	มาก	(3)
2.สภาพแวดล้อมที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	83 (51.90)	76 (47.50)	-	1 (0.60)	-	3.97	0.928	มาก	(1)
3.อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในหน่วยงานของท่านจัดให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน	51 (31.90)	27 (16.90)	38 (23.80)	36 (22.50)	8 (5.00)	3.94	0.798	มาก	(2)
รวม						3.92	0.774	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า เรื่อง สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ในภาพรวม มีความสำคัญในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.92 (S.D. = 0.774) โดยมีอันดับ 1 คือ สภาพแวดล้อมที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.97 (S.D. = 0.928) รองลงมาคือ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในหน่วยงานจัดให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานด้วยค่าเฉลี่ย 3.94 (S.D. = 0.798)

ตารางที่ 4.14 แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

การพัฒนาความสามารถของบุคคล	ระดับความสำคัญ					\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1.ท่านมีโอกาสได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ	48 (30.00)	63 (39.40)	40 (25.00)	9 (5.60)	-	3.94	0.881	มาก	(3)
2.ท่านต้องการที่จะเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงานให้ดีขึ้น	62 (38.80)	53 (33.10)	35 (21.90)	9 (5.60)	1 (0.60)	4.04	0.944	มาก	(1)
3.งานที่ท่านรับผิดชอบต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	48 (30.00)	63 (39.40)	42 (26.30)	7 (4.40)	-	3.95	0.860	มาก	(2)
รวม						3.98	0.833	มาก	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า เรื่องการพัฒนาความสามารถของบุคคล ในภาพรวม มีความสำคัญในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.98 (S.D. = 0.833) โดยมีอันดับ 1 คือ ต้องการที่จะเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงานให้ดีขึ้น ด้วยค่าเฉลี่ย 4.04 (S.D. = 0.944) รองลงมาคือ งานที่รับผิดชอบต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ด้วยค่าเฉลี่ย 3.95 (S.D. = 0.860)

ตารางที่ 4.15 แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระดับความสำคัญ					\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1.ท่านมีโอกาสได้ทำงานที่มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของงานเพิ่มมากขึ้น	30 (18.80)	63 (39.4)	46 (28.80)	14 (8.80)	7 (4.40)	3.59	1.030	มาก	(3)
2.หน่วยงานของท่านมีการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่คำนึงถึงความรู้ ความสามารถและประสบการณ์	47 (29.40)	73 (45.60)	28 (17.50)	10 (6.30)	2 (1.30)	3.96	0.914	มาก	(1)
3.การปฏิบัติงานในตำแหน่งของท่านมีโอกาสก้าวหน้า	41 (25.60)	61 (38.10)	44 (27.50)	12 (7.50)	2 (1.30)	3.79	0.952	มาก	(2)
รวม						3.78	0.866	มาก	

จากตารางที่ 4.15 พบว่า เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานในภาพรวม มีความสำคัญในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.78 (S.D. = 0.866) โดยมีอันดับ 1 คือ หน่วยงานมีการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่คำนึงถึงความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.96 (S.D. = 0.914) รองลงมาคือการปฏิบัติงานในตำแหน่งมีโอกาสก้าวหน้าด้วยค่าเฉลี่ย 3.79 (S.D. = 0.952)

ตารางที่ 4.16 แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านบูรณาการทางสังคม

บูรณาการทางสังคม	ระดับความสำคัญ					\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1.ท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน	48 (30.00)	42 (26.30)	41 (25.60)	23 (14.40)	6 (3.80)	3.64	1.162	มาก	(3)
2.หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศที่เป็นมิตร	60 (37.50)	50 (31.30)	37 (23.10)	12 (7.50)	1 (0.60)	3.98	0.984	มาก	(1)
3.ท่านและเพื่อนร่วมงานของท่านคอยดูแลทุกข์สุขซึ่งกันและกัน	53 (33.10)	48 (30.00)	40 (25.00)	18 (11.30)	1 (0.60)	3.84	1.033	มาก	(2)
รวม						3.82	0.971	มาก	

จากตารางที่ 4.16 พบว่า เรื่องบูรณาการทางสังคม ในภาพรวม มีความสำคัญในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.82 (S.D. = 0.971) โดยมีอันดับ 1 คือ หน่วยงานมีบรรยากาศที่เป็นมิตร ด้วยค่าเฉลี่ย 3.98 (S.D. = 0.984) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานคอยดูแลทุกข์สุขซึ่งกันและกันด้วยค่าเฉลี่ย 3.84 (S.D. = 1.033)

ตารางที่ 4.17 แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	ระดับความสำคัญ					\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาตรงตามความรู้ความสามารถของท่าน	18 (11.30)	89 (55.60)	45 (28.10)	7 (4.40)	1 (0.60)	3.73	0.744	มาก	(2)
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับผู้ได้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน	54 (33.80)	73 (45.60)	30 (18.80)	3 (1.90)	-	4.11	0.769	มาก	(1)
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับฟังปัญหาต่าง ๆ เมื่อท่านไปปรึกษาหารือ	46 (28.8)	51 (31.90)	39 (24.40)	22 (13.80)	2 (1.30)	3.73	1.062	มาก	(3)
รวม						3.86	0.657	มาก	

จากตารางที่ 4.17 พบว่า เรื่องระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม มีความสำคัญในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.86 (S.D. = 0.657) โดยมีอันดับ 1 คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับผู้ได้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน ด้วยค่าเฉลี่ย 4.11 (S.D. = 0.769) รองลงมาคือ ได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาตรงตามความรู้ความสามารถด้วยค่าเฉลี่ย 3.73 (S.D. = 0.744)

ตารางที่ 4.18 แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน

ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	ระดับความสำคัญ					\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านสามารถจัดสรรเวลาเพื่อใช้ในการทำงานแต่ละวันได้อย่างเหมาะสม	38 (23.80)	77 (48.10)	42 (26.30)	3 (1.90)	-	3.94	0.758	มาก	(1)
2. ภาระการทำงานในหน่วยงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ	37 (23.10)	63 (39.40)	56 (35.0)	4 (2.50)	-	3.83	0.810	มาก	(2)
3. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อการพักผ่อนที่เพียงพอ รวมทั้งการดูแลสุขภาพตนเอง	-	79 (49.40)	67 (41.90)	14 (8.80)	-	3.41	0.647	ปานกลาง	(3)
รวม						3.73	0.525	มาก	

จากตารางที่ 4.18 พบว่า เรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ในภาพรวม มีความสำคัญในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.73 (S.D. = 0.525) โดยมีอันดับ 1 คือ สามารถจัดสรรเวลาเพื่อใช้ในการทำงานแต่ละวันได้อย่างเหมาะสม ด้วยค่าเฉลี่ย 3.94 (S.D. = 0.758) รองลงมาคือ ภาระการทำงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจด้วยค่าเฉลี่ย 3.83 (S.D. = 0.810)

ตารางที่ 4.19 แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร

ความภูมิใจในองค์กร	ระดับความสำคัญ					\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	-	90	65	5	-	3.53	0.560	มาก	(3)
2. หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรม และประเพณีต่าง ๆ ของไทย	48	59	48	5	-	3.94	0.852	มาก	(1)
3. หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการรณรงค์การประหยัดพลังงานหาร 2	50	55	43	12	-	3.89	0.936	มาก	(2)
รวม						3.79	0.575	มาก	

จากตารางที่ 4.19 พบว่า เรื่องความภูมิใจในองค์กร ในภาพรวม มีความสำคัญในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.79 (S.D. = 0.575) โดยมีอันดับ 1 คือ หน่วยงานให้การสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรม และประเพณีต่าง ๆ ของไทย ด้วยค่าเฉลี่ย 3.94 (S.D. = 0.852) รองลงมาคือ หน่วยงานมีส่วนร่วมในการรณรงค์การประหยัดพลังงานหาร 2 ด้วยค่าเฉลี่ย 3.89 (S.D. = 0.936)

ตารางที่ 4.20 ภาพรวม ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	3.97	0.783	มาก	(2)
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย	3.92	0.774	มาก	(3)
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.98	0.833	มาก	(1)
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.78	0.866	มาก	(7)
5. บุรณาการทางสังคม	3.82	0.971	มาก	(5)
6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	3.86	0.657	มาก	(4)
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	3.73	0.525	มาก	(8)
8. ความภูมิใจในองค์กร	3.79	0.575	มาก	(6)
รวม	3.84	0.429	มาก	

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ปัจจัย ด้าน คุณภาพชีวิต ด้วย การทำงาน ในภาพรวม มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 (S.D. = 0.429) ปัจจัยอันดับที่ 1 คือ การพัฒนาความสามารถของบุคคล มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.98 (S.D. = 0.833) รองลงมา คือ ผลตอบแทนที่เหมาะสม

และเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.97 (S.D. = 0.783) และด้านสุดท้าย คือความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.73 (S.D. = 0.525)

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน จากสมมติฐานข้างต้นสามารถกำหนดสมมติฐานทางสถิติดังนี้

H_0 : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติ Independent Sample t-test โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.21 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างเพศจำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	t-test for Equality of Means					
	เพศ	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig.
ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	ชาย	4.03	0.751	0.875	158	0.383
	หญิง	3.92	0.808			
สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	ชาย	3.95	0.750	0.409	158	0.683
	หญิง	3.90	0.794			
การพัฒนาความสามารถของบุคคล	ชาย	4.05	0.799	0.969	158	0.334
	หญิง	3.92	0.858			
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ชาย	3.69	0.916	-1.214	158	0.227
	หญิง	3.85	0.823			

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	t-test for Equality of Means					
	เพศ	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig.
บูรณาการทางสังคม	ชาย	3.94	0.928	1.347	158	0.180
	หญิง	3.73	0.999			
ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	ชาย	3.74	0.611	-1.899	158	0.059
	หญิง	3.94	0.681			
ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	ชาย	3.73	0.565	0.194	158	0.846
	หญิง	3.72	0.497			
ความภูมิใจในองค์กร	ชาย	3.84	0.544	0.924	158	0.357
	หญิง	3.75	0.598			
คุณภาพชีวิตการทำงาน (ภาพรวม)	ชาย	3.85	0.406	0.302	158	0.763
	หญิง	3.83	0.448			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศ จำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านรวมพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.763 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน (H_0) และปฏิเสธสมมติฐาน (H_1) สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า ด้านเพศที่แตกต่างกันทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน ใช้สถิติวิเคราะห์แบบ One - Way ANOVA เมื่อพบความแตกต่างจึงทำการทดสอบหาค่า LSD ต่อไปจากสมมติฐานข้างต้นสามารถกำหนดสมมติฐานทางสถิติดังนี้

H_0 : อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างด้านคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.682	3	0.227	0.366	0.778
	ภายในกลุ่ม	96.918	156	0.621		
	รวม	97.600	159			
สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	1.457	3	0.486	0.808	0.491
	ภายในกลุ่ม	93.704	156	0.601		
	รวม	95.160	159			
การพัฒนาความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3.015	3	1.005	1.461	0.227
	ภายในกลุ่ม	107.329	156	0.688		
	รวม	110.344	159			
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.156	3	1.052	1.415	0.240
	ภายในกลุ่ม	115.965	156	0.743		
	รวม	119.122	159			
บูรณาการทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2.466	3	0.822	0.869	0.458
	ภายในกลุ่ม	147.500	156	0.946		
	รวม	149.966	159			
ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.298	3	0.433	1.003	0.393
	ภายในกลุ่ม	67.285	156	0.431		
	รวม	68.583	159			
ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.407	3	0.136	0.486	0.692
	ภายในกลุ่ม	43.493	156	0.279		
	รวม	43.900	159			
ความภูมิใจในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.949	3	0.316	0.956	0.415
	ภายในกลุ่ม	51.604	156	0.331		
	รวม	52.553	159			
คุณภาพชีวิตการทำงาน (ภาพรวม)	ระหว่างกลุ่ม	0.306	3	0.102	0.548	0.650
	ภายในกลุ่ม	29.003	156	0.186		
	รวม	29.308	159			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่าง ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุ ในด้านรวมพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.650 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐาน (H_1) สรุปว่า อายุแตกต่างกันมีระดับความสำคัญต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน ใช้สถิติวิเคราะห์แบบ One - Way ANOVA เมื่อพบความแตกต่างจึงทำการทดสอบหาค่า LSD ต่อไป จากสมมติฐานข้างต้นสามารถกำหนดสมมติฐานทางสถิติดังนี้

H_0 : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่าง ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.374	3	0.458	0.743	0.528
	ภายในกลุ่ม	96.226	156	0.617		
	รวม	97.600	159			
สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	1.061	3	0.354	0.586	0.625
	ภายในกลุ่ม	94.099	156	0.603		
	รวม	95.160	159			
การพัฒนาความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3.847	3	1.282	1.878	0.035*
	ภายในกลุ่ม	106.498	156	0.683		
	รวม	110.344	159			
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.455	3	0.152	0.199	0.897
	ภายในกลุ่ม	118.667	156	0.761		
	รวม	119.122	159			
บูรณาการทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	3.350	3	1.117	1.188	0.316
	ภายในกลุ่ม	146.616	156	0.940		
	รวม	149.966	159			
ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.227	3	0.076	0.173	0.914
	ภายในกลุ่ม	68.355	156	0.438		
	รวม	68.583	159			

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.149	3	0.050	0.178	0.911
	ภายในกลุ่ม	43.751	156	0.280		
	รวม	43.900	159			
ความภูมิใจในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.686	3	0.562	1.723	0.048*
	ภายในกลุ่ม	50.867	156	0.326		
	รวม	52.553	159			
คุณภาพชีวิตการทำงาน (ภาพรวม)	ระหว่างกลุ่ม	0.502	3	0.167	0.906	0.439
	ภายในกลุ่ม	28.806	156	0.185		
	รวม	29.308	159			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรสในด้านรวมพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.439 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน (H_0) และปฏิเสธสมมติฐาน (H_1) สรุปว่ากลุ่มที่มี สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันมีระดับความสำคัญต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อวิเคราะห์ คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นรายด้าน พบว่าด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลและความภูมิใจในองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.035 และ 0.048 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐาน (H_1) แสดงว่ากลุ่มที่มี สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีระดับความสำคัญต่อ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลและความภูมิใจในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่าง ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล จำแนกตามสถานภาพสมรสแตกต่างกันเป็นรายคู่

สถานภาพสมรส		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
		กลุ่ม J			
		โสด	สมรส	หม้าย	หย่า
กลุ่ม I	Mean	3.94	4.02	4.38	3.33
โสด	3.94	-	-0.08 (.575)	-0.44 (.181)	0.61 (.087)
สมรส	4.02	-	-	-0.36 (.265)	0.68 (.052)
หม้าย	4.38	-	-	-	1.05 (.024*)
หย่า	3.33	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความสำคัญของ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่ากลุ่มที่มี สถานภาพสมรส หม้าย มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่มี สถานภาพสมรสหย่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.024 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับ ความสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.05

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความภูมิใจในองค์กรจำแนกตามสถานภาพสมรสแตกต่างกันเป็นรายคู่

สถานภาพสมรส		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
		กลุ่ม J			
		โสด	สมรส	หม้าย	หย่า
กลุ่ม I	Mean	3.81	3.77	4.10	3.39
โสด	3.81	-	0.04 (.646)	-0.28 (.216)	0.42 (.083)
สมรส	3.77	-	-	-0.33 (.150)	0.38 (.117)
หม้าย	4.10	-	-	-	0.71 (.028*)
หย่า	3.39	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความสำคัญของ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความภูมิใจในองค์กรจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่ากลุ่มที่มีสถานภาพสมรสหม้าย มีค่าเฉลี่ย สูงกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพสมรสหย่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.028 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับความสำคัญทาง สถิติที่ 0.05 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.71

สมมติฐานที่ 1.4 การศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันในสถิติ วิเคราะห์แบบ One - Way ANOVA เมื่อพบความแตกต่างจึงทำการทดสอบหาค่า LSD ต่อไปจาก สมมติฐานข้างต้นสามารถกำหนดสมมติฐานทางสถิติ

H_0 : การศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : การศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างด้านคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.797	2	0.399	0.647	0.525
	ภายในกลุ่ม	96.803	157	0.617		
	รวม	97.600	159			
สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	3.199	2	1.599	2.730	0.048*
	ภายในกลุ่ม	91.962	157	0.586		
	รวม	95.160	159			
การพัฒนาความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.566	2	0.783	1.130	0.326
	ภายในกลุ่ม	108.779	157	0.693		
	รวม	110.344	159			
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.490	2	4.245	6.024	0.003*
	ภายในกลุ่ม	110.631	157	0.705		
	รวม	119.122	159			
บูรณาการทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.262	2	0.631	0.666	0.515
	ภายในกลุ่ม	148.704	157	0.947		
	รวม	149.966	159			
ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.891	2	0.445	1.033	0.358
	ภายในกลุ่ม	67.692	157	0.431		
	รวม	68.583	159			

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.635	2	2.317	9.266	0.000*
	ภายในกลุ่ม	39.265	157	0.250		
	รวม	43.900	159			
ความภูมิใจในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.217	2	0.109	0.326	0.722
	ภายในกลุ่ม	52.335	157	0.333		
	รวม	52.553	159			
คุณภาพชีวิตการทำงาน (ภาพรวม)	ระหว่างกลุ่ม	0.427	2	0.213	1.160	0.316
	ภายในกลุ่ม	28.881	157	0.184		
	รวม	29.308	159			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่าง ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามการศึกษาในด้านรวมพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.316 ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน (H_0) และปฏิเสธสมมติฐาน (H_1) สรุปว่ากลุ่มที่มีการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อวิเคราะห์ คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นรายด้าน พบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกรบกวนและปลอดภัย ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.048, 0.003 และ 0.000 ซึ่งมีความน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐาน (H_1) แสดงว่ากลุ่มที่มีการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับความสำคัญต่อด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกรบกวนและปลอดภัย ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ที่มีกลุ่มการศึกษาแตกต่างกันเป็นรายคู่

การศึกษา	Mean	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)		
		กลุ่ม J	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
กลุ่ม I	Mean	4.14	3.83	3.83
ปริญญาตรี	4.14	-	0.31 (0.023*)	0.31 (0.648)
ปริญญาโท	3.83	-	-	0.00 (0.988)
ปริญญาเอก	3.83	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความสำคัญของ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย จำแนกตามการศึกษา พบว่ากลุ่มที่มีการศึกษา ระดับปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.023 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับความสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.31

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบ ความแตกต่างด้าน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานที่มีกลุ่มการศึกษาแตกต่างกันเป็นรายคู่

การศึกษา	Mean	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)		
		กลุ่ม J	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
กลุ่ม I	Mean	4.13	3.62	3.69
ปริญญาตรี	4.13	-	0.51 (0.001*)	0.44 (0.085)
ปริญญาโท	3.62	-	-	-0.07 (0.777)
ปริญญาเอก	3.69	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความสำคัญของ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานจำแนกตามการศึกษา พบว่ากลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาระดับ ปริญญาโท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับ ความสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.51

ตารางที่ 4.29 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบ ความแตกต่างด้าน ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการ ทำงานที่มีกลุ่มการศึกษาแตกต่างกันเป็นรายคู่

การศึกษา	Mean	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)		
		ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
กลุ่ม I				
ปริญญาตรี	3.87	-	0.14 (0.114)	0.65 (0.000*)
ปริญญาโท	3.73	-	-	0.51 (0.000*)
ปริญญาเอก	3.21	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความสำคัญของ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน จำแนกตามการศึกษา พบว่ากลุ่มที่มีการศึกษา ระดับ ปริญญาเอก มีค่าเฉลี่ย ต่ำกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาระดับ ปริญญาตรีและ กลุ่มที่มีการศึกษาระดับ ปริญญาโท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับความสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.14 และ 0.51

สมมติฐานที่ 1.5 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน ใช้สถิติวิเคราะห์แบบ One - Way ANOVA เมื่อพบความแตกต่างจึงทำการทดสอบค่า LSD ต่อไป จากสมมติฐานข้างต้นสามารถกำหนดสมมติฐานทางสถิติดังนี้

H_0 : รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างด้านคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.004	3	0.668	1.090	0.355
	ภายในกลุ่ม	95.596	156	0.613		
	รวม	97.600	159			
สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	1.359	3	0.453	0.753	0.522
	ภายในกลุ่ม	93.801	156	0.601		
	รวม	95.160	159			
การพัฒนาความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3.799	3	1.266	1.854	0.140
	ภายในกลุ่ม	106.545	156	0.683		
	รวม	110.344	159			
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.367	3	1.456	1.979	0.119
	ภายในกลุ่ม	114.755	156	0.736		
	รวม	119.122	159			
บูรณาการทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	6.049	3	2.016	2.186	0.042*
	ภายในกลุ่ม	143.917	156	0.923		
	รวม	149.966	159			
ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.292	3	0.097	0.222	0.881
	ภายในกลุ่ม	68.290	156	0.438		
	รวม	68.583	159			
ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.272	3	0.091	0.324	0.808
	ภายในกลุ่ม	43.628	156	0.280		
	รวม	43.900	159			
ความภูมิใจในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.763	3	0.588	1.805	0.048*
	ภายในกลุ่ม	50.789	156	0.326		
	รวม	52.553	159			
คุณภาพชีวิตการทำงาน (ภาพรวม)	ระหว่างกลุ่ม	0.691	3	0.230	1.256	0.292
	ภายในกลุ่ม	28.617	156	0.183		
	รวม	29.308	159			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ในด้านรวมพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.292 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐาน (H_1) สรุปว่ากลุ่มที่มี รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีระดับความสำคัญต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นรายด้าน พบว่า ด้านบูรณาการทาง สังคมและด้าน ความภูมิใจในองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.042 และ 0.048 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐาน (H_1) แสดงว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีระดับความสำคัญต่อ ด้านบูรณาการทางสังคม และด้านความภูมิใจในองค์กร แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 4.31 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างด้านบูรณาการทางสังคมที่มีกลุ่มรายได้ต่อเดือน แตกต่างกันเป็นรายคู่

รายได้ต่อเดือน	Mean	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
		ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,000 - 20,000 บาท	20,001 - 25,000 บาท	25,000 บาทขึ้นไป
กลุ่ม I					
ต่ำกว่า 15,000 บาท	4.05	-	0.25 (0.289)	0.11 (0.714)	1.11 (0.015*)
15,000 - 20,000 บาท	3.80	-	-	-0.15 (0.502)	0.85 (0.035*)
20,001 - 25,000 บาท	3.94	-	-	-	1.00 (0.024*)
25,000 บาทขึ้นไป	2.94	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความสำคัญของ คุณภาพชีวิตการทำงาน บูรณาการทางสังคมจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 25,000 บาทขึ้นไปมีค่า เฉลี่ยต่ำกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 - 20,000 บาท และกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.015, 0.035 และ 0.024 ซึ่งมีค่า น้อยกว่าระดับความสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.11, 0.85 และ 1.00

ตารางที่ 4.32 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบ ความแตกต่างด้าน ความภูมิใจในองค์กร ที่มีกลุ่มรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันเป็นรายคู่

รายได้ต่อเดือน	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)				
	Mean	กลุ่ม J			
		ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,000 - 20,000 บาท	20,001 - 25,000 บาท	25,000 บาทขึ้นไป
กลุ่ม I	Mean	4.02	3.77	3.75	3.44
ต่ำกว่า 15,000 บาท	4.02	-	0.24 (0.089)	0.27 (0.129)	0.57 (0.034*)
15,000 - 20,000 บาท	3.77	-	-	0.02 (0.847)	0.33 (0.169)
20,001 - 25,000 บาท	3.75	-	-	-	0.31 (0.242)
25,000 บาทขึ้นไป	3.44	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความสำคัญของ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความภูมิใจในองค์กรจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 25,000 บาทขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.034 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับความสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.57

สมมติฐานที่ 1.6 ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน จากสมมติฐานข้างต้นสามารถกำหนดสมมติฐานทางสถิติดังนี้

H_0 : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติ Independent Sample t-test โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.33 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่าง ตำแหน่งงาน จำแนกตาม คุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	t-test for Equality of Means					
	ตำแหน่งงาน	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig.
ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	สายวิชาการ	4.03	0.806	1.264	158	0.208
	สายสนับสนุน	3.86	0.738			
สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	สายวิชาการ	3.85	0.810	-1.463	158	0.146
	สายสนับสนุน	4.04	0.698			
การพัฒนาความสามารถของบุคคล	สายวิชาการ	4.10	0.837	2.435	158	0.016*
	สายสนับสนุน	3.77	0.791			
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	สายวิชาการ	3.63	0.960	-3.239	158	0.001*
	สายสนับสนุน	4.03	0.602			
บูรณาการทางสังคม	สายวิชาการ	3.88	0.982	1.008	158	0.315
	สายสนับสนุน	3.72	0.953			
ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	สายวิชาการ	3.83	0.676	-0.784	158	0.434
	สายสนับสนุน	3.91	0.625			
ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	สายวิชาการ	3.69	0.556	-1.163	158	0.247
	สายสนับสนุน	3.79	0.466			
ความภูมิใจในองค์กร	สายวิชาการ	3.83	0.597	1.178	158	0.240
	สายสนับสนุน	3.72	0.532			
คุณภาพชีวิตการทำงาน (ภาพรวม)	สายวิชาการ	3.82	0.446	-0.556	158	0.579
	สายสนับสนุน	3.86	0.401			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่าง ตำแหน่งงาน จำแนกตาม คุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้าน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.016 และ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐาน (H_1) สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า ด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านการพัฒนาความสามารถ

ของบุคคลสายวิชาการมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสายสนับสนุน และด้าน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน บุคคลสายสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสายวิชาการ

สมมติฐานที่ 1.7 ประสิทธิภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน ใช้สถิติวิเคราะห์แบบ One - Way ANOVA เมื่อพบความแตกต่างจึงทำการทดสอบหาค่า LSD ต่อไป จากสมมติฐานข้างต้นสามารถกำหนดสมมติฐานทางสถิติดังนี้

H_0 : ประสิทธิภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประสิทธิภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.34 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างด้านคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามประสิทธิภาพ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	3.332	3	1.111	1.838	0.043*
	ภายในกลุ่ม	94.268	156	0.604		
	รวม	97.600	159			
สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุจริตและปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	1.425	3	0.475	0.791	0.501
	ภายในกลุ่ม	93.735	156	0.601		
	รวม	95.160	159			
การพัฒนาความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	5.166	3	1.722	2.554	0.047*
	ภายในกลุ่ม	105.178	156	0.674		
	รวม	110.344	159			
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.974	3	0.325	0.429	0.733
	ภายในกลุ่ม	118.148	156	0.757		
	รวม	119.122	159			
บูรณาการทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	8.013	3	2.671	2.935	0.035*
	ภายในกลุ่ม	141.953	156	0.910		
	รวม	149.966	159			
ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.444	3	0.481	1.119	0.343
	ภายในกลุ่ม	67.138	156	0.430		
	รวม	68.583	159			

ตารางที่ 4.34 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.904	3	0.301	1.093	0.354
	ภายในกลุ่ม	42.996	156	0.276		
	รวม	43.900	159			
ความภูมิใจในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.713	3	0.571	1.752	0.159
	ภายในกลุ่ม	50.840	156	0.326		
	รวม	52.553	159			
คุณภาพชีวิตการทำงาน (ภาพรวม)	ระหว่างกลุ่ม	0.323	3	0.108	0.579	0.630
	ภายในกลุ่ม	28.986	156	0.186		
	รวม	29.308	159			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่าง ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในด้านรวมพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.630 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน (H_0) และปฏิเสธสมมติฐาน (H_1) สรุปว่ากลุ่มที่มี ประสบการณ์ ที่แตกต่างกันมีระดับความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นรายด้าน พบว่า ด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม การพัฒนาความสามารถของบุคคล และบูรณาการทางสังคม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.043, 0.047 และ 0.035 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐาน (H_1) แสดงว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ที่ต่างกันมีระดับความสำคัญต่อ ด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม การพัฒนาความสามารถของบุคคลและบูรณาการทางสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 4.35 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบ ความแตกต่างด้าน ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมที่มี ประสิทธิภาพแตกต่างกันเป็นรายคู่

ประสพการณ์	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)				
	Mean	กลุ่ม J			
		ต่ำกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	11 - 15 ปี	15 ปีขึ้นไป
กลุ่ม I	Mean	4.15	3.93	4.03	3.63
ต่ำกว่า 5 ปี	4.15	-	0.22 (0.204)	0.11 (0.531)	52 (0.027*)
5 - 10 ปี	3.93	-	-	-0.11 (0.473)	0.30 (0.151)
11 - 15 ปี	4.03	-	-	-	0.41 (0.061)
15 ปีขึ้นไป	3.63	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความสำคัญของ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม จำแนกตาม ประสพการณ์ พบว่ากลุ่มที่มี ประสพการณ์ ต่ำกว่า 5 ปีมีค่าเฉลี่ย สูงกว่ากลุ่มที่มี ประสพการณ์ 15 ปีขึ้นไปมีค่า Sig. เท่ากับ 0.027 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า ระดับความสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.52

ตารางที่ 4.36 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบ ความแตกต่างด้าน การพัฒนาความสามารถของบุคคลที่มี ประสิทธิภาพแตกต่างกันเป็นรายคู่

ประสพการณ์	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)				
	Mean	กลุ่ม J			
		ต่ำกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	11 - 15 ปี	15 ปีขึ้นไป
กลุ่ม I	Mean	4.23	3.92	4.04	3.57
ต่ำกว่า 5 ปี	4.23	-	0.31 (0.096)	0.19 (0.331)	0.66 (0.009*)
5 - 10 ปี	3.92	-	-	-0.12 (0.449)	0.35 (0.113)
11 - 15 ปี	4.04	-	-	-	0.47 (0.041*)
15 ปีขึ้นไป	3.57	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความสำคัญของ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล จำแนกตาม ประสบการณ์ พบว่ากลุ่มที่มี ประสบการณ์ 15 ปี ขึ้นมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์ 11 - 15 ปีไปมีค่า Sig. เท่ากับ 0.009 และ 0.041 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับความสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.66 และ 0.47

ตารางที่ 4.37 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบ ความแตกต่างด้าน บุรณาการทางสังคมที่มีประสบการณ์ แตกต่างกันเป็นรายคู่

ประสบการณ์	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)				
	Mean	กลุ่ม J			
		ต่ำกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	11 - 15 ปี	15 ปีขึ้นไป
กลุ่ม I	Mean	4.05	3.74	3.98	3.30
ต่ำกว่า 5 ปี	4.05	-	0.30 (0.158)	0.07 (0.766)	0.75 (0.010*)
5 - 10 ปี	3.74	-	-	-0.24 (0.196)	0.45 (0.080)
11 - 15 ปี	3.98	-	-	-	0.68 (0.011*)
15 ปีขึ้นไป	3.30	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความสำคัญของ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านบุรณาการทางสังคม จำแนกตาม ประสบการณ์ พบว่ากลุ่มที่มี ประสบการณ์ 15 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์ 11 - 15 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.010 และ 0.011 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับความสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.75 และ 0.68

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันมาทดสอบความสัมพันธ์ด้วยวิธี Multiple Linear Regression ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติแบบ Multiple Linear Regression ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพื่อการพยากรณ์ กำหนดให้

รูปแบบทั่วไปของสมการถดถอยพหุคูณพหุคูณเชิงเส้นทั่วไปคือ

$$Y = \beta_0 + \beta_1(X_1) + \beta_2(X_2) + \beta_3(X_3) + \dots + \beta_n(X_n) + e$$

เมื่อ

(Y) คือ สมการถดถอยพหุคูณพหุคูณเชิงเส้นของตัวแปรตาม

(X_1), (X_2), (X_3), ..., (X_n) คือ ค่าตัวแปรอิสระที่ 1, 2, 3 ... จนถึง ตัวแปรอิสระที่ n

β_0 คือ ค่าคงที่ของสมการ

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots, \beta_n$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของตัวแปรอิสระที่ 1, 2, 3, ... จนถึง ตัวแปรอิสระที่ n

e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

สมการในรูปของประชากร

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

$$Y_T = \beta_0 + \beta_1(X_1) + \beta_2(X_2) + \beta_3(X_3) + e$$

$$Y_1 = \beta_0 + \beta_1(X_1) + \beta_2(X_2) + \beta_3(X_3) + e$$

$$Y_2 = \beta_0 + \beta_1(X_1) + \beta_2(X_2) + \beta_3(X_3) + e$$

$$Y_3 = \beta_0 + \beta_1(X_1) + \beta_2(X_2) + \beta_3(X_3) + e$$

$$Y_4 = \beta_0 + \beta_1(X_1) + \beta_2(X_2) + \beta_3(X_3) + e$$

$$Y_5 = \beta_0 + \beta_1(X_1) + \beta_2(X_2) + \beta_3(X_3) + e$$

$$Y_6 = \beta_0 + \beta_1(X_1) + \beta_2(X_2) + \beta_3(X_3) + e$$

$$Y_7 = \beta_0 + \beta_1(X_1) + \beta_2(X_2) + \beta_3(X_3) + e$$

$$Y_8 = \beta_0 + \beta_1(X_1) + \beta_2(X_2) + \beta_3(X_3) + e$$

สมการประมาณค่า

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

$$\hat{Y}_T = b_0 + b_1(X_1) + b_2(X_2) + b_3(X_3)$$

$$\hat{Y}_1 = b_0 + b_1(X_1) + b_2(X_2) + b_3(X_3)$$

$$\hat{Y}_2 = b_0 + b_1(X_1) + b_2(X_2) + b_3(X_3)$$

$$\hat{Y}_3 = b_0 + b_1(X_1) + b_2(X_2) + b_3(X_3)$$

$$\hat{Y}_4 = b_0 + b_1(X_1) + b_2(X_2) + b_3(X_3)$$

$$\hat{Y}_5 = b_0 + b_1(X_1) + b_2(X_2) + b_3(X_3)$$

$$\hat{Y}_6 = b_0 + b_1(X_1) + b_2(X_2) + b_3(X_3)$$

$$\hat{Y}_7 = b_0 + b_1(X_1) + b_2(X_2) + b_3(X_3)$$

$$\hat{Y}_8 = b_0 + b_1(X_1) + b_2(X_2) + b_3(X_3)$$

ในการทดสอบสมมติฐานที่ 2 กำหนดให้

ตัวแปรอิสระ

X_1 คือ ความต้องการความผูกพัน

X_2 คือ ความต้องการความมีอำนาจ

X_3 คือ ความต้องการความสำเร็จ

ตัวแปรตาม

\hat{Y}_T คือ คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

\hat{Y}_1 คือ ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

\hat{Y}_2 คือ สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย

\hat{Y}_3 คือ การพัฒนาความสามารถของบุคคล

\hat{Y}_4 คือ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

\hat{Y}_5 คือ บำรุงการทางสังคม

\hat{Y}_6 คือ ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

\hat{Y}_7 คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน

\hat{Y}_8 คือ ความภูมิใจในองค์กร

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ความต้องการความผูกพัน (X_1) ความต้องการความมีอำนาจ (X_2) ความต้องการความสำเร็จ (X_3) มีอิทธิพลต่อระดับความสำคัญของ คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม (\hat{Y}_T)

H_0 : ปัจจัยด้านแรงจูงใจประกอบด้วยความต้องการความผูกพัน (X_1) ความต้องการความมีอำนาจ (X_2) ความต้องการความสำเร็จ (X_3) ไม่มีอิทธิพลต่อระดับความสำคัญของ คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม (\hat{Y}_T)

H_1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจประกอบด้วยความต้องการความผูกพัน (X_1) ความต้องการความมีอำนาจ (X_2) ความต้องการความสำเร็จ (X_3) มีอิทธิพลต่อระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม (\hat{Y}_T)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ Multiple Correlation ในการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม เพื่อนำตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันไปสร้างเป็นสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression) ในการพยากรณ์ระดับความสำคัญโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) เมื่อพบว่าค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.38 แสดงการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจประกอบด้วยความต้องการความผูกพัน (X_1) ความต้องการความมีอำนาจ (X_2) ความต้องการความสำเร็จ (X_3) กับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม (\hat{Y}_T)

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.808	0.652	0.646	0.256

จากตารางที่ 4.38 สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับกลุ่มตัวแปรอิสระ คือ ความต้องการความผูกพัน (X_1) ความต้องการความมีอำนาจ (X_2) ความต้องการความสำเร็จ (X_3) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.808 และสามารถทำนายความถูกต้องผลการวิเคราะห์ของตัวแปรตาม (Adjusted R Square) ได้ร้อยละ 64.60

ตารางที่ 4.39 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ ปัจจัยแรงจูงใจ ประกอบด้วย ความต้องการความผูกพัน (X_1) ความต้องการความมีอำนาจ (X_2) ความต้องการความสำเร็จ (X_3) ที่มีผลกับระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม (\hat{Y}_T)

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.957	0.172		5.553	0.000*
ความต้องการความผูกพัน (X_1)	0.174	0.038	0.269	4.568	0.000*
ความต้องการความมีอำนาจ (X_2)	0.339	0.027	0.604	12.766	0.000*
ความต้องการความสำเร็จ (X_3)	0.221	0.038	0.340	5.774	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.39 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการความผูกพัน (X_1) ความต้องการความมีอำนาจ (X_2) ความต้องการความสำเร็จ (X_3) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000, 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐาน (H_1) สำหรับตัวแปรอิสระที่จะสามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ ระดับความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม (\hat{Y}_T) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_T = b_0 + b_1(X_1) + b_2(X_2) + b_3(X_3)$$

แทนค่าในสมการ

$$\hat{Y}_T = 0.957 + 0.174 X_1 + 0.339 X_2 + 0.221 X_3$$

เมื่อ

\hat{Y}_T แทน ค่าพยากรณ์ระดับความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านรวม

b_0 แทน ค่าคงที่ของสมการถดถอยพหุคูณ

b_1 แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของความต้องการความผูกพัน

b_2 แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของความต้องการความมีอำนาจ

b_3 แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของความต้องการความสำเร็จ

* แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ความต้องการความผูกพัน (X_1) ความต้องการความมีอำนาจ (X_2) ความต้องการความสำเร็จ (X_3) มีอิทธิพลต่อ ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม(\hat{Y}_T)

H_0 : ปัจจัยด้านแรงจูงใจประกอบด้วยความต้องการความผูกพัน (X_1) ความต้องการความมีอำนาจ (X_2) ความต้องการความสำเร็จ (X_3) ไม่มีอิทธิพลต่อระดับความสำคัญของ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม(Y_1)

H_1 : ปัจจัยด้านแรงจูงใจประกอบด้วยความต้องการความผูกพัน (X_1) ความต้องการความมีอำนาจ (X_2) ความต้องการความสำเร็จ (X_3) มีอิทธิพลต่อระดับความสำคัญของ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม(Y_1)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ Multiple Correlation ในการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม เพื่อนำตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กัน ไปสร้างเป็นสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression) ในการพยากรณ์ระดับความสำคัญโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐาน(H_0) เมื่อพบว่าค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.40 แสดงการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจประกอบด้วยความต้องการความผูกพัน (X_1) ความต้องการความมีอำนาจ (X_2) ความต้องการความสำเร็จ(X_3) กับผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม(Y_1)

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.732	0.535	0.526	0.539

จากตารางที่ 4.40 สรุปได้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับกลุ่มตัวแปรอิสระคือ ความต้องการความผูกพัน (X_1) ความต้องการความมีอำนาจ (X_2) ความต้องการความสำเร็จ (X_3) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.732 และสามารถทำนายความถูกต้องผลการวิเคราะห์ของตัวแปรตาม (Adjusted R Square) ได้ร้อยละ 52.60

ตารางที่ 4.41 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ปัจจัยแรงจูงใจประกอบด้วย ความต้องการความผูกพัน (X_1) ความต้องการความมีอำนาจ (X_2) ความต้องการความสำเร็จ (X_3) ที่มีผลกับระดับความสำคัญของผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (\hat{Y}_1)

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.717	0.364		2.970	0.049*
ความต้องการความผูกพัน (X_1)	0.013	0.080	0.011	0.158	0.875
ความต้องการความมีอำนาจ (X_2)	0.746	0.056	0.729	13.309	0.000*
ความต้องการความสำเร็จ (X_3)	0.062	0.081	0.052	0.761	0.448

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.41 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการความมีอำนาจ (X_2) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐาน (H_1) สำหรับตัวแปรอิสระที่จะสามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ระดับความสำคัญต่อผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (\hat{Y}_1) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_1 = b_0 + b_2(X_2)$$

แทนค่าในสมการ

$$\hat{Y}_1 = 0.717 + 0.746 X_2$$

เมื่อ

\hat{Y}_1	แทน	ค่าพยากรณ์ระดับความสำคัญต่อผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม
b_0	แทน	ค่าคงที่ของสมการถดถอยพหุคูณ
b_2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของความต้องการความมีอำนาจ
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ความต้องการความผูกพัน (X_1) ความต้องการความมีอำนาจ (X_2) ความต้องการความสำเร็จ (X_3) มีอิทธิพลต่อ ระดับความสำคัญของ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย(Y_2)

H_0 : ปัจจัยด้านแรงจูงใจประกอบด้วยความต้องการความผูกพัน (X_1) ความต้องการความมีอำนาจ (X_2) ความต้องการความสำเร็จ (X_3) ไม่มีอิทธิพลต่อระดับความสำคัญของ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย(Y_2)

H_1 : ปัจจัยด้านแรงจูงใจประกอบด้วยความต้องการความผูกพัน (X_1) ความต้องการความมีอำนาจ (X_2) ความต้องการความสำเร็จ (X_3) มีอิทธิพลต่อระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย(Y_2)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ Multiple Correlation ในการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม เพื่อนำตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันไปสร้างเป็นสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression) ในการพยากรณ์ระดับความสำคัญโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) เมื่อพบว่าค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.42 แสดงการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่าง ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ความต้องการความผูกพัน (X_1) ความต้องการความมีอำนาจ (X_2) ความต้องการความสำเร็จ(X_3) กับสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย(Y_2)

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.685	0.470	0.460	0.569

จากตารางที่ 4.42 สรุปได้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับกลุ่มตัวแปรอิสระ คือ ความต้องการความผูกพัน (X_1) ความต้องการความมีอำนาจ (X_2) ความต้องการความสำเร็จ (X_3) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.685 และสามารถทำนายความถูกต้องผลการวิเคราะห์ของตัวแปรตาม (Adjusted R Square) ได้ร้อยละ 46.00

ตารางที่ 4.43 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ปัจจัยแรงจูงใจประกอบด้วย ความต้องการความผูกพัน (X_1) ความต้องการความมีอำนาจ (X_2) ความต้องการความสำเร็จ (X_3) ที่มีผลกับระดับความสำคัญขอสิ่งแวดลอมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (\hat{Y}_2)

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.306	0.384		3.798	0.026*
ความต้องการความผูกพัน (X_1)	0.442	0.085	0.380	5.230	0.000*
ความต้องการความมีอำนาจ (X_2)	0.035	0.059	0.035	0.592	0.555
ความต้องการความสำเร็จ (X_3)	0.454	0.085	0.387	5.323	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.43 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการความผูกพัน (X_1) และความต้องการความสำเร็จ (X_3) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐาน (H_1) สำหรับตัวแปรอิสระที่จะสามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ระดับความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (\hat{Y}_2) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_2 = b_0 + b_1(X_1) + b_3(X_3)$$

แทนค่าในสมการ

$$\hat{Y}_2 = 0.306 + 0.442 X_1 + 0.454 X_3$$

เมื่อ

\hat{Y}_2	แทน	ค่าพยากรณ์ระดับความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย
b_0	แทน	ค่าคงที่ของสมการถดถอยพหุคูณ
b_1	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของความต้องการความผูกพัน
b_3	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของความต้องการความสำเร็จ
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.4 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วยความต้องการความผูกพัน (X_1) ความต้องการความมีอำนาจ (X_2) ความต้องการความสำเร็จ (X_3) มีอิทธิพลต่อ ระดับความสำคัญของ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Y_3)

H_0 : ปัจจัยด้านแรงจูงใจประกอบด้วยความต้องการความผูกพัน (X_1) ความต้องการความมีอำนาจ (X_2) ความต้องการความสำเร็จ (X_3) ไม่มีอิทธิพลต่อระดับความสำคัญของ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Y_3)

H_1 : ปัจจัยด้านแรงจูงใจประกอบด้วยความต้องการความผูกพัน (X_1) ความต้องการความมีอำนาจ (X_2) ความต้องการความสำเร็จ (X_3) มีอิทธิพลต่อ ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Y_3)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ Multiple Correlation ในการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม เพื่อนำตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันไปสร้างเป็นสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression) ในการพยากรณ์ระดับความสำคัญโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) เมื่อพบว่าค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.44 แสดงการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่าง ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วยความต้องการความผูกพัน (X_1) ความต้องการความมีอำนาจ (X_2) ความต้องการความสำเร็จ(X_3) กับการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Y_3)

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.776	0.602	0.595	0.530

จากตารางที่ 4.43 สรุปได้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับกลุ่มตัวแปรอิสระ คือ ความต้องการความผูกพัน (X_1) ความต้องการความมีอำนาจ (X_2) ความต้องการความสำเร็จ (X_3) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.776 และสามารถทำนายความถูกต้องผลการวิเคราะห์ของตัวแปรตาม (Adjusted R Square) ได้ร้อยละ 59.50

ตารางที่ 4.45 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ปัจจัยแรงจูงใจประกอบด้วย ความต้องการความผูกพัน (X_1) ความต้องการความมีอำนาจ (X_2) ความต้องการความสำเร็จ (X_3) ที่มีผลกับระดับความสำคัญของการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Y_3)

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.424	0.358		4.185	0.038*
ความต้องการความผูกพัน (X_1)	0.006	0.079	0.004	0.071	0.943
ความต้องการความมีอำนาจ (X_2)	0.843	0.055	0.775	15.291	0.000*
ความต้องการความสำเร็จ (X_3)	0.047	0.080	0.037	0.589	0.557

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.45 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการความมีอำนาจ (X_2) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐาน (H_1) สำหรับตัวแปรอิสระที่จะสามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ระดับความสำคัญต่อการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Y_3) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_3 = b_0 + b_2(X_2)$$

แทนค่าในสมการ

$$\hat{Y}_3 = 0.424 + 0.843 X_2$$

เมื่อ

\hat{Y}_3 แทน ค่าพยากรณ์ระดับความสำคัญต่อการพัฒนาความสามารถของบุคคล

b_0 แทน ค่าคงที่ของสมการถดถอยพหุคูณ

b_2 แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของความต้องการความมีอำนาจ

* แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.5 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ความต้องการความผูกพัน (X_1) ความต้องการความมีอำนาจ (X_2) ความต้องการความสำเร็จ (X_3) มีอิทธิพลต่อ ระดับความสำคัญของ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Y_4)

H_0 : ปัจจัยด้านแรงจูงใจประกอบด้วยความต้องการความผูกพัน (X_1) ความต้องการความมีอำนาจ (X_2) ความต้องการความสำเร็จ (X_3) ไม่มีอิทธิพลต่อระดับความสำคัญของ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Y_4)

H_1 : ปัจจัยด้านแรงจูงใจประกอบด้วยความต้องการความผูกพัน (X_1) ความต้องการความมีอำนาจ (X_2) ความต้องการความสำเร็จ (X_3) มีอิทธิพลต่อระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Y_4)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ Multiple Correlation ในการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม เพื่อนำตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันไปสร้างเป็นสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression) ในการพยากรณ์ระดับความสำคัญโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อพบว่าค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.46 แสดงการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่าง ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ความต้องการความผูกพัน (X_1) ความต้องการความมีอำนาจ (X_2) ความต้องการความสำเร็จ (X_3) กับความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Y_4)

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.729	0.531	0.522	0.599

จากตารางที่ 4.46 สรุปได้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับกลุ่มตัวแปรอิสระ คือ ความต้องการความผูกพัน (X_1) ความต้องการความมีอำนาจ (X_2) ความต้องการความสำเร็จ (X_3) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.729 และสามารถทำนายความถูกต้องผลการวิเคราะห์ของตัวแปรตาม (Adjusted R Square) ได้ร้อยละ 52.20

ตารางที่ 4.47 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ปัจจัยแรงจูงใจประกอบด้วย ความต้องการความผูกพัน (X_1) ความต้องการความมีอำนาจ (X_2) ความต้องการความสำเร็จ (X_3) ที่มีผลกับระดับความสำคัญของความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (\hat{Y}_4)

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.372	0.404		5.921	0.000*
ความต้องการความผูกพัน (X_1)	0.325	0.089	0.250	3.650	0.000*
ความต้องการความมีอำนาจ (X_2)	0.021	0.062	0.019	0.343	0.732
ความต้องการความสำเร็จ (X_3)	0.724	0.090	0.552	8.071	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.47 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการความผูกพัน (X_1) และความต้องการความสำเร็จ (X_3) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐาน (H_1) สำหรับตัวแปรอิสระที่จะสามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ระดับความสำคัญต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (\hat{Y}_4) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_4 = b_0 + b_1(X_1) + b_3(X_3)$$

แทนค่าในสมการ

$$\hat{Y}_4 = 0.372 + 0.325 X_1 + 0.724 X_3$$

เมื่อ

\hat{Y}_4	แทน	ค่าพยากรณ์ระดับความสำคัญต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
b_0	แทน	ค่าคงที่ของสมการถดถอยพหุคูณ
b_1	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของความต้องการความผูกพัน
b_3	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของความต้องการความสำเร็จ
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.6 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ความต้องการความผูกพัน (X_1) ความต้องการความมีอำนาจ (X_2) ความต้องการความสำเร็จ (X_3) มีอิทธิพลต่อ ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านบูรณาการทางสังคม(Y_3)

H_0 : ปัจจัยด้านแรงจูงใจประกอบด้วยความต้องการความผูกพัน (X_1) ความต้องการความมีอำนาจ (X_2) ความต้องการความสำเร็จ (X_3) ไม่มีอิทธิพลต่อระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านบูรณาการทางสังคม(Y_3)

H_1 : ปัจจัยด้านแรงจูงใจประกอบด้วยความต้องการความผูกพัน (X_1) ความต้องการความมีอำนาจ (X_2) ความต้องการความสำเร็จ (X_3) มีอิทธิพลต่อระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านบูรณาการทางสังคม(Y_3)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ Multiple Correlation ในการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม เพื่อนำตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันไปสร้างเป็นสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression) ในการพยากรณ์ระดับความสำคัญโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) เมื่อพบว่าค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.48 แสดงการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจประกอบด้วยความต้องการความผูกพัน (X_1) ความต้องการความมีอำนาจ (X_2) ความต้องการความสำเร็จ(X_3) กับบูรณาการทางสังคม(Y_3)

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.698	0.487	0.477	0.702

จากตารางที่ 4.48 สรุปได้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับกลุ่มตัวแปรอิสระ คือ ความต้องการความผูกพัน (X_1) ความต้องการความมีอำนาจ (X_2) ความต้องการความสำเร็จ (X_3) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.650 และสามารถทำนายความถูกต้องผลการวิเคราะห์ของตัวแปรตาม (Adjusted R Square) ได้ร้อยละ 41.50

ตารางที่ 4.49 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ปัจจัยแรงจูงใจประกอบด้วย ความต้องการความผูกพัน (X_1) ความต้องการความมีอำนาจ (X_2) ความต้องการความสำเร็จ (X_3) ที่มีผลกับระดับความสำคัญของบูรณาการทางสังคม (Y_5)

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.010	0.474		6.021	0.000*
ความต้องการความผูกพัน (X_1)	0.002	0.104	0.001	0.021	0.983
ความต้องการความมีอำนาจ (X_2)	0.882	0.073	0.695	12.077	0.000*
ความต้องการความสำเร็จ (X_3)	0.082	0.105	0.056	0.778	0.438

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.49 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการความมีอำนาจ (X_2) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐาน (H_1) สำหรับตัวแปรอิสระที่จะสามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ระดับความสำคัญต่อการบูรณาการทางสังคม (Y_5) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_5 = b_0 + b_2(X_2)$$

แทนค่าในสมการ

$$\hat{Y}_5 = 0.010 + 0.882 X_2$$

เมื่อ

\hat{Y}_5	แทน	ค่าพยากรณ์ระดับความสำคัญต่อบูรณาการทางสังคม
b_0	แทน	ค่าคงที่ของสมการถดถอยพหุคูณ
b_2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของความต้องการความมีอำนาจ
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.7 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ความต้องการความผูกพัน (X_1) ความต้องการความมีอำนาจ (X_2) ความต้องการความสำเร็จ (X_3) มีอิทธิพลต่อ ระดับความสำคัญของ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน(Y_0)

H_0 : ปัจจัยด้านแรงจูงใจประกอบด้วยความต้องการความผูกพัน (X_1) ความต้องการความมีอำนาจ (X_2) ความต้องการความสำเร็จ (X_3) ไม่มีอิทธิพลต่อระดับความสำคัญของ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน(Y_0)

H_1 : ปัจจัยด้านแรงจูงใจประกอบด้วยความต้องการความผูกพัน (X_1) ความต้องการความมีอำนาจ (X_2) ความต้องการความสำเร็จ (X_3) มีอิทธิพลต่อระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน(Y_0)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ Multiple Correlation ในการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม เพื่อนำตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันไปสร้างเป็นสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression) ในการพยากรณ์ระดับความสำคัญโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) เมื่อพบว่าค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.50 แสดงการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจประกอบด้วยความต้องการความผูกพัน (X_1) ความต้องการความมีอำนาจ (X_2) ความต้องการความสำเร็จ(X_3) กับระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน(Y_0)

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.331	0.109	0.092	0.626

จากตารางที่ 4.49 สรุปได้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับกลุ่มตัวแปรอิสระคือ ความต้องการความผูกพัน (X_1) ความต้องการความมีอำนาจ (X_2) ความต้องการความสำเร็จ (X_3) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.331 และสามารถทำนายความถูกต้องผลการวิเคราะห์ของตัวแปรตาม (Adjusted R Square) ได้ร้อยละ 9.20

ตารางที่ 4.51 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ปัจจัยแรงจูงใจประกอบด้วยความต้องการความผูกพัน (X_1) ความต้องการความมีอำนาจ (X_2) ความต้องการความสำเร็จ (X_3) ที่มีผลกับระดับความสำคัญของระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (\hat{Y}_6)

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.057	0.422		4.872	0.000*
ความต้องการความผูกพัน (X_1)	0.124	0.093	0.125	1.330	0.186
ความต้องการความมีอำนาจ (X_2)	0.218	0.065	0.254	3.351	0.001*
ความต้องการความสำเร็จ (X_3)	0.117	0.094	0.117	1.244	0.215

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.51 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการความมีอำนาจ (X_2) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐาน (H_1) สำหรับตัวแปรอิสระที่จะสามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ระดับความสำคัญต่อระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (\hat{Y}_6) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_6 = b_0 + b_2(X_2)$$

แทนค่าในสมการ

$$\hat{Y}_6 = 2.057 + 0.218 X_2$$

เมื่อ

\hat{Y}_6 แทน ค่าพยากรณ์ระดับความสำคัญต่อระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

b_0 แทน ค่าคงที่ของสมการถดถอยพหุคูณ

b_2 แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของความต้องการความมีอำนาจ

* แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.8 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ความต้องการความผูกพัน (X_1) ความต้องการความมีอำนาจ (X_2) ความต้องการความสำเร็จ (X_3) มีอิทธิพลต่อ ระดับความสำคัญของ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน(\hat{Y}_7)

H_0 : ปัจจัยด้านแรงจูงใจประกอบด้วยความต้องการความผูกพัน (X_1) ความต้องการความมีอำนาจ (X_2) ความต้องการความสำเร็จ (X_3) ไม่มีอิทธิพลต่อระดับความสำคัญของ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน(\hat{Y}_7)

H_1 : ปัจจัยด้านแรงจูงใจประกอบด้วยความต้องการความผูกพัน (X_1) ความต้องการความมีอำนาจ (X_2) ความต้องการความสำเร็จ (X_3) มีอิทธิพลต่อระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน(\hat{Y}_7)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ Multiple Correlation ในการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม เพื่อนำตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันไปสร้างเป็นสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression) ในการพยากรณ์ระดับความสำคัญโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) เมื่อพบว่าค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.52 แสดงการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจประกอบด้วยความต้องการความผูกพัน (X_1) ความต้องการความมีอำนาจ (X_2) ความต้องการความสำเร็จ(X_3) กับความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน(\hat{Y}_7)

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.778	0.605	0.597	0.334

จากตารางที่ 4.52 สรุปได้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับกลุ่มตัวแปรอิสระคือ ความต้องการความผูกพัน (X_1) ความต้องการความมีอำนาจ (X_2) ความต้องการความสำเร็จ (X_3) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.778 และสามารถทำนายความถูกต้องผลการวิเคราะห์ของตัวแปรตาม (Adjusted R Square) ได้ร้อยละ 59.70

ตารางที่ 4.53 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ปัจจัยแรงจูงใจประกอบด้วย ความต้องการความผูกพัน (X_1) ความต้องการความมีอำนาจ (X_2) ความต้องการความสำเร็จ (X_3) ที่มีผลกับระดับความสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน (\hat{Y}_7)

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.101	0.225		4.890	0.000*
ความต้องการความผูกพัน (X_1)	0.485	0.050	0.615	9.788	0.000*
ความต้องการความมีอำนาจ (X_2)	0.003	0.035	0.005	0.090	0.928
ความต้องการความสำเร็จ (X_3)	0.187	0.050	0.235	3.741	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.53 พบว่าปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการความผูกพัน (X_1) และความต้องการความสำเร็จ (X_3) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐาน (H_1) สำหรับตัวแปรอิสระที่จะสามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ระดับความสำคัญต่อความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน (\hat{Y}_7) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_7 = b_0 + b_1(X_1) + b_3(X_3)$$

แทนค่าในสมการ

$$\hat{Y}_7 = 1.101 + 0.485 X_1 + 0.187 X_3$$

เมื่อ

\hat{Y}_7 แทน ค่าพยากรณ์ระดับความสำคัญต่อความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน

b_0 แทน ค่าคงที่ของสมการถดถอยพหุคูณ

b_1 แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของความต้องการความผูกพัน

b_3 แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของความต้องการความสำเร็จ

* แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.9 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ความต้องการความผูกพัน (X_1) ความต้องการความมีอำนาจ (X_2) ความต้องการความสำเร็จ (X_3) มีอิทธิพลต่อ ระดับความสำคัญของ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร(Y_0)

H_0 : ปัจจัยด้านแรงจูงใจประกอบด้วยความต้องการความผูกพัน (X_1) ความต้องการความมีอำนาจ (X_2) ความต้องการความสำเร็จ (X_3) ไม่มีอิทธิพลต่อระดับความสำคัญของ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร(Y_0)

H_1 : ปัจจัยด้านแรงจูงใจประกอบด้วยความต้องการความผูกพัน (X_1) ความต้องการความมีอำนาจ (X_2) ความต้องการความสำเร็จ (X_3) มีอิทธิพลต่อระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร(Y_0)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ Multiple Correlation ในการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม เพื่อนำตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันไปสร้างเป็นสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression) ในการพยากรณ์ระดับความสำคัญโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) เมื่อพบว่าค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.54 แสดงการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจประกอบด้วยความต้องการความผูกพัน (X_1) ความต้องการความมีอำนาจ (X_2) ความต้องการความสำเร็จ(X_3) กับความภูมิใจในองค์กร(Y_0)

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.817	0.667	0.661	0.335

จากตารางที่ 4.54 สรุปได้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับกลุ่มตัวแปรอิสระคือ ความต้องการความผูกพัน (X_1) ความต้องการความมีอำนาจ (X_2) ความต้องการความสำเร็จ (X_3) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.817 และสามารถทำนายความถูกต้องผลการวิเคราะห์ของตัวแปรตาม (Adjusted R Square) ได้ร้อยละ 66.10

ตารางที่ 4.55 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ปัจจัยแรงจูงใจประกอบด้วย ความต้องการความผูกพัน (X_1) ความต้องการความมีอำนาจ (X_2) ความต้องการความสำเร็จ (X_3) ที่มีผลกับ ระดับความสำคัญของความภูมิใจในองค์กร (Y_8)

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.140	0.226		5.045	0.000*
ความต้องการความผูกพัน (X_1)	0.062	0.050	0.071	1.236	0.218
ความต้องการความมีอำนาจ (X_2)	0.615	0.035	0.818	17.653	0.000*
ความต้องการความสำเร็จ (X_3)	0.008	0.050	0.009	0.161	0.872

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.55 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการความมีอำนาจ (X_2) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐาน (H_1) สำหรับตัวแปรอิสระที่จะสามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ระดับความสำคัญต่อความภูมิใจในองค์กร (Y_8) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_8 = b_0 + b_2(X_2)$$

แทนค่าในสมการ

$$\hat{Y}_8 = 1.140 + 0.615 X_2$$

เมื่อ

\hat{Y}_8 แทน ค่าพยากรณ์ระดับความสำคัญต่อความภูมิใจในองค์กร

b_0 แทน ค่าคงที่ของสมการถดถอยพหุคูณ

b_2 แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของความต้องการความมีอำนาจ

* แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.56 ภาพรวมปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ปัจจัยส่วนบุคคล						
	เพศ	อายุ	สถานภาพ	การศึกษา	รายได้ต่อเดือน	ตำแหน่งงาน	ประสบการณ์
1. ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	-	-	-	-	-	-	✓
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	-	-	-	✓	-	-	-
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล	-	-	✓	-	-	✓	✓
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	-	-	-	✓	-	✓	-
5. บำรุงการทางสังคม	-	-	-	-	✓	-	✓
6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	-	-	-	-	-	-	-
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	-	-	-	✓	-	-	-
8. ความภูมิใจในองค์กร	-	-	✓	-	✓	-	-
ภาพรวม	-	-	-	-	-	-	-

ตารางที่ 4.57 ภาพรวมปัจจัยด้านแรงจูงใจที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ปัจจัยด้านแรงจูงใจ		
	ความต้องการความผูกพัน	ความต้องการความมีอำนาจ	ความต้องการความสำเร็จ
1. ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	-	✓	-
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	✓	-	✓
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล	-	✓	-
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	✓	-	✓
5. บำรุงการทางสังคม	-	✓	-
6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	-	✓	-
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	✓	-	✓
8. ความภูมิใจในองค์กร	-	✓	-
ภาพรวม	✓	✓	✓

ตารางที่ 4.58 ตารางสรุปสมการพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	สมการพยากรณ์
1.ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	$(\hat{Y}_1) = 0.717 + 0.746 X_2$
2.สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	$(\hat{Y}_2) = 0.306 + 0.442 X_1 + 0.454 X_3$
3.การพัฒนาความสามารถของบุคคล	$(\hat{Y}_3) = 0.424 + 0.843 X_2$
4.ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	$(\hat{Y}_4) = 0.372 + 0.325 X_1 + 0.724 X_3$
5.บูรณาการทางสังคม	$(\hat{Y}_5) = 0.010 + 0.882 X_2$
6.ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	$(\hat{Y}_6) = 2.057 + 0.218 X_2$
7.ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	$(\hat{Y}_7) = 1.101 + 0.485 X_1 + 0.187 X_3$
8.ความภูมิใจในองค์กร	$(\hat{Y}_8) = 1.140 + 0.615 X_2$
ภาพรวม	$(\hat{Y}_T) = 0.957 + 0.174 X_1 + 0.339 X_2 + 0.221 X_3$

เมื่อ

ตัวแปรอิสระ

- X_1 คือ ความต้องการความผูกพัน
 X_2 คือ ความต้องการความมีอำนาจ
 X_3 คือ ความต้องการความสำเร็จ

ตัวแปรตาม

- \hat{Y}_T คือ คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านภาพรวม
 \hat{Y}_1 คือ ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม
 \hat{Y}_2 คือ สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย
 \hat{Y}_3 คือ การพัฒนาความสามารถของบุคคล
 \hat{Y}_4 คือ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
 \hat{Y}_5 คือ บูรณาการทางสังคม

- \hat{Y}_6 คือ ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน
 \hat{Y}_7 คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน
 \hat{Y}_8 คือ ความภูมิใจในองค์กร
* แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา แรงจูงใจ ที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

5.1 สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย

สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 36 - 45 ปี มีสถานภาพสมรสมีระดับการศึกษาปริญญาโท มีรายได้ตั้งแต่ 15,000 ถึง 20,000 บาทต่อเดือน มีตำแหน่งงานด้านสายวิชาการและมีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานมหาวิทยาลัย

ปัจจัยด้านแรงจูงใจของพนักงานมหาวิทยาลัย ด้านความต้องการความผูกพัน ในภาพรวม มีระดับความสำคัญ อยู่ในระดับ มาก โดยด้านที่มี ความสำคัญ มากที่สุด คือเรื่อง ภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานที่สังกัดอยู่ ปัจจัยด้านความต้องการความมีอำนาจ ในภาพรวม มีระดับความสำคัญ อยู่ในระดับมากโดยด้านที่มี ความ สำคัญ มากที่สุด คือ เรื่อง ต้องการให้บุคคลอื่นเห็นว่างานที่ทำอยู่ มีความสำคัญและปัจจัยด้านความต้องการความสำเร็จ ในภาพรวมมีระดับความสำคัญ อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีความสำคัญมากที่สุดคือเรื่องต้องการทำงานให้สมบูรณ์อย่างถูกต้องมากที่สุด

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการคุณภาพชีวิตการทำงาน

ด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ในภาพรวมนี้มีระดับความสำคัญ อยู่ในระดับ มาก โดยด้านที่มีระดับความสำคัญมากที่สุด คือสวัสดิการเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ทำงานในหน่วยงาน นี้ได้อย่างมีความสุข ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัยในภาพรวมนี้มีระดับความสำคัญ อยู่ใน ระดับมาก โดยด้าน ที่มีระดับความสำคัญ มากที่สุด คือสภาพแวดล้อมที่ทำงานมีแสงสว่าง เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ในภาพรวมนี้มี ระดับความสำคัญ อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีระดับความสำคัญ มากที่สุด คือต้องการที่จะเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงานให้ดีขึ้น ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ในภาพรวมนี้มีระดับ ความสำคัญ อยู่ใน ระดับมาก โดยด้าน ที่มีระดับความสำคัญ มากที่สุด คือหน่วยงานมีการกำหนด

หลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่คำนึงถึงความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ ด้านบูรณาการทางสังคมในภาพรวมนั้นมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีระดับความสำคัญมากที่สุด คือหน่วยงานมีบรรยากาศที่เป็นมิตร ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมนี้มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีระดับความสำคัญมากที่สุด คือผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญธรรมชาติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ในภาพรวมนี้มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีระดับความสำคัญมากที่สุด คือสามารถจัดสรรเวลาเพื่อใช้ในการทำงานแต่ละวันได้อย่างเหมาะสม และด้านความภูมิใจในองค์กร ในภาพรวมนี้มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีระดับความสำคัญมากที่สุด คือหน่วยงานให้การสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรม และประเพณีต่าง ๆ ของไทย

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน ผลของการศึกษาพบว่า เพศและอายุ ที่แตกต่างกันทำให้มี คุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันใน ด้าน การพัฒนาความสามารถของบุคคล และความภูมิใจในองค์กร การศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันในด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน รายได้ที่แตกต่างกัน มีผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันในด้านการ บูรณาการทางสังคมและด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ส่วนด้านประสบการณ์ การทำงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันในด้าน ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้าน การพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านการบูรณาการทางสังคม

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัย ด้านแรงจูงใจ ที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน ผลของการศึกษาพบว่า ปัจจัย ด้านความต้องการความผูกพัน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้าน สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วน ตัวกับการทำงาน ปัจจัยด้านความต้องการความมีอำนาจ มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้าน ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และด้านความภูมิใจในองค์กร ปัจจัยด้านความต้องการความสำเร็จมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานใน

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการศึกษาแรงจูงใจของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ผลจากการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่พนักงานมหาวิทยาลัย เป็นเพศหญิง อายุ 36 - 45 ปี สถานภาพสมรสระดับการศึกษาปริญญาโท รายได้ตั้งแต่ 15,000 ถึง 20,000 บาทต่อเดือน ตำแหน่งงานด้านสาขาวิชาการ และประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมนั้นมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลในเรื่องต้องการที่จะเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงานให้ดีขึ้น ด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมในเรื่องสวัสดิการเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ทำงานในหน่วยงานนี้ได้อย่างมีความสุข และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานในเรื่องสามารถจัดสรรเวลาเพื่อใช้ในการทำงานแต่ละวันได้อย่างเหมาะสม ปัจจัยส่วนบุคคล ที่แตกต่างกันมีผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา ผาสุก (2547) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิง และพนักงานที่มี เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ คุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวด้านความปลอดภัยและสุขภาพที่ดีของการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านสิทธิพนักงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม นอกจากนี้ ยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของอรทัย วงศ์ศักดิ์ (2549) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงจากมาก ไปน้อย คือ สภาพการทำงานคำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล และค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดารณี ครุฑไทย (2550) ได้ศึกษาระดับความต้องการคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ในพิจิตร ผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ อยุธยาการ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ที่ต่างกันมีความต้องการระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ด้านระดับความต้องการคุณภาพชีวิตในการทำงาน 5 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานดีมีความปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาความสามารถ การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันและความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของข้าราชการลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัด พิจิตร ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานดี มีความปลอดภัย ค่าเฉลี่ยมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของ นางลักษณีย์ เพิ่มชาติ (2551) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ผลการศึกษาพบว่า หน่วยงานที่สังกัด สถานภาพการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาและ ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่แสดงให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึงอยู่ในระดับสูงมี 3 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่า ต่อสังคม ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในมหาวิทยาลัย และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง สิทธิส่วนบุคคล สภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของคณาจารย์ ความมั่นคงและก้าวหน้าในงานและด้านการดำรงชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัย แรงจูงใจของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า

ปัจจัยจูงใจด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการความสำเร็จ มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานและด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน เพราะปัจจัยทั้ง 3 ด้านผูกพันกับพื้นฐานความเป็นอยู่ของบุคคล ลที่ความต้องการให้สภาพการทำงานเป็นไปอย่างเหมาะสม ปลอดภัยมีความสุขกับการทำงานที่ก้าวหน้ามั่นคงและเกิดความสำเร็จได้ในชีวิตการทำงาน

ปัจจัยจูงใจด้านความต้องการความมีอำนาจมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านการพัฒนาความสามารถของ บุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และด้านความภูมิใจในองค์กร เพราะปัจจัยทั้ง 5 ด้านเป็นปัจจัยกระตุ้นให้เกิดความต้องการในความสำเร็จของการทำงาน เพื่อจะได้รับการยกย่องและทำให้เกิดความภาคภูมิใจในองค์กรและนำมาซึ่งการเลื่อนตำแหน่งงานและความมีอำนาจมากขึ้นในการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่า

คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม (\hat{Y}_1) พบว่ามีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับกลุ่มตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้าน ความต้องการความผูกพัน (X_1) ปัจจัยด้าน ความต้องการความมีอำนาจ (X_2) ปัจจัยด้านความต้องการความสำเร็จ (X_3) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.808

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมในเรื่องสวัสดิการ (\hat{Y}_1) พบว่ามีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับกลุ่มตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้าน ความต้องการความผูกพัน (X_1) ปัจจัยด้าน ความต้องการความมีอำนาจ (X_2) ปัจจัยด้าน ความต้องการความสำเร็จ (X_3) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.732

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้าน สิ่งแวดล้อมที่เอื้อสุขลักษณะและปลอดภัย (\hat{Y}_2) พบว่ามีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับกลุ่มตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้าน ความต้องการความผูกพัน (X_1) ปัจจัยด้านความต้องการความมีอำนาจ (X_2) ปัจจัยด้านความต้องการความสำเร็จ (X_3) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.685

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (\hat{Y}_3) พบว่ามีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับกลุ่มตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้าน ความต้องการความผูกพัน (X_1) ปัจจัยด้าน ความต้องการความมีอำนาจ (X_2) ปัจจัยด้านความต้องการความสำเร็จ (X_3) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.776

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้าน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (\hat{Y}_4) พบว่ามีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับกลุ่มตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้าน ความต้องการความผูกพัน (X_1) ปัจจัยด้านความต้องการความมีอำนาจ (X_2) ปัจจัยด้านความต้องการความสำเร็จ (X_3) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.729

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม (\hat{Y}_5) พบว่ามีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับกลุ่มตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านความต้องการความผูกพัน (X_1) ปัจจัยด้าน ความต้องการความมีอำนาจ (X_2) ปัจจัยด้านความต้องการความสำเร็จ (X_3) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.650

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (\hat{Y}_6) พบว่ามีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับกลุ่มตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้าน ความต้องการความผูกพัน (X_1) ปัจจัยด้าน ความต้องการความมีอำนาจ (X_2) ปัจจัยด้านความต้องการความสำเร็จ (X_3) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.331

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน (\hat{Y}_7) พบว่ามีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับกลุ่มตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้าน ความต้องการความผูกพัน (X_1) ปัจจัยด้านความต้องการความมีอำนาจ (X_2) ปัจจัยด้านความต้องการความสำเร็จ (X_3) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.778

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร (\hat{Y}_i) พบว่ามีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับกลุ่มตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านความต้องการความผูกพัน (X_1) ปัจจัยด้านความต้องการความมีอำนาจ (X_2) ปัจจัยด้านความต้องการความสำเร็จ (X_3) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.817

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจของพนักงานมหาวิทยาลัย ที่ให้ความสำคัญ มากที่สุด คือด้านความต้องการความมีอำนาจ รองลงมาคือด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการความสำเร็จ ดังนั้น ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ควรมีการปรับปรุง ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

2. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล รองลงมาคือด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม และสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย แสดงถึงความต้องการของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาตนเอง ต้องการผลตอบแทนที่เป็นธรรม และคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนาด้านการทำงาน

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. 2540. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วย SPSS for Windows. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฉันทนา จันทน์บรรจง. 2542. การศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543.
- ดารณี ครูทไทย. 2550. ระดับความต้องการคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดในพิจิตร. รายงานการศึกษาระดับปริญญาตรี ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น. วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ผจญ เฉลิมสาร. 2545. คุณภาพชีวิตการทำงาน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. 2553. การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพมหานคร : เอส. อาร์. ฟรินดิง แมสโปรดักส์.
- นงลักษณ์ เพิ่มชาติ. 2551. คุณภาพชีวิตการทำงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง. ราชบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- ปวีณา ผาสุก . 2547. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต . ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาการจัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ยงยุทธ เกษสาคร . 2547. ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม . พิมพ์ครั้งที่ 6. นนทบุรี : สำนักพิมพ์ปัญญาทัศน์.
- วชรภูมิ เบญจโอฬาร . 2547. การบริหารงานก่อสร้าง . มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี สุรนารี . สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์.
- สมหวัง โอซารศ. 2542. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ. สำนักงานแพทย์ใหญ่. กรมตำรวจ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.
- สันติ บางอ้อ. 2540. กรกฎาคม - สิงหาคม. การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน *Productivity World*. 2(10) : 39-40.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สรวงสรรค์ ต๊ะปิ่นตา. 2541. **Quality of Work Life of Technicians at the Electricity**. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (2550 - 2554). กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- อรทัย วงศ์ภักดี. 2549. **คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน**. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Arnold, H.J. & Feldman D.C. 1986. **Organization Behavior**. New York : Mc Graw - Hill.
- Bernadin, J.H. & Russel, Je.A. 1998. **Human Resource Management Experiental Approach**. Boston : Mc Graw - Hill.
- Bruce, Willa M., & Blackburn, Walton J. 1992. **Balancing Job Satisfaction & Performance : A Guide for Human Resource Professionals**, Westport. CT : Quarun Book.
- Cascio, W.F. 1995. **Managing human resource**. 4th ed. New York : Mc Graw – Hill.
- Cronbach, L.J. 1990. **Essentials of Psychological Testing**. 5th ed. New York : Harper Collins Publishers.
- Dale S. Beach. 1980. **Personnel Management of People at Work**. New York : Macimillan. Bratton.
- Delamotte, Y. & Takezawa. 1984. **Quality of Working Life in International Perspective**. Geneva : International Labor Organization, 9 (1), 2 - 3.
- Domjan Michael James. 2008. **The Principles of Learning and Behavior**.
- Guest, Robert H. 1979. **Quality of Work Life-Learning from Tarrytown**. Harvard Business Review 57,4. (July - August 1979) : 76-87.
- Hackman, J.R., and Lloyd J. Suttle. 1977. **Improving Life at Work Behavioral Science Approach to Organizational Change**. Santa Monica, Calif. : Goodyear Publishing.
- Herzberg. Frederick. 1959. Mausner. Bernard, and Snyderman, Barbara Block. **The Motivation to Work**. 2nd ed. New York : Wiley.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Huse, Edgar F. & Cummings, Thomas G. 1985. **Organization Development and change**. New York : West Publishing.
- Kerce, E.W. & Kewley, S.B. 1993. **Improving Organizational Surveys : New Directions Methods, and Applications**. California : Sage Publications.
- Kossen, S. 1991. **The Human Side of Organization**. 5th ed. New York : Harper Collins Blishers.
- Luthans Fred 1995. **Organizational Behavior SeventhEdition**. Singapore : Mcgra W-Hill Book Com.
- Lovell. R.E. 1980. **Adult Learning**. New York : John Wiley and Sons.
- London, A. 1997. **The Contribution of Job and Leisure Satisfaction to Quality of Life**. **Journal of Applied Psychology**, 62(3), 328 -334.
- Haywook Mayton M. 1981. **A Study of the Elementary School Principalship in the State of Alabama**. Dissertation Abstracts International. 60 (41) : 14 -15.
- McClelland David C. 1981. **Managing motivation to expand human freedom American Psychologist**. 3(3) 201 -210.
- Skrovan, S.E. 1983. **Quality of Work Life : Perspetive for Business and the Public Sector**.
- Umstot, D.D.1984. **Understanding Organization Behavior**. Minnesota : West Publishing.
- Walton, E. Richar.(May - Jan).1974. **Improving the Quality of Working Life**. Harvard Business Review: 12.
- Yamane, Taro. 1967. **Elementary Sampling Theory**. New Jersey : Prentice - Hall.

ภาคผนวก





ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาแรงจูงใจของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน :
กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คำชี้แจง แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงาน

ส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง ให้ตรงตามข้อมูลของท่าน

1. เพศ

1 ชาย

2 หญิง

2. ปัจจุบันท่านอายุเท่าใด

1. ต่ำกว่า 25 ปี

2. 26 - 35 ปี

3. 36 - 45 ปี

4. 46 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพของท่าน

1. โสด

2. สมรส

3. หม้าย

4. หย่า

4. วุฒิการศึกษาของท่าน

1. ปริญญาตรี

2. ปริญญาโท

3. ปริญญาเอก

5. ท่านมีรายได้ต่อเดือน

1. ต่ำกว่า 15,000 บาท

2. 15,000-20,000 บาท

3. 20,001-25,000 บาท

4. 25,000 บาทขึ้นไป

6. ตำแหน่งงานของท่าน

1. สายวิชาการ

2. สายสนับสนุน

7. ท่านมีประสบการณ์ในการทำงาน

1. ต่ำกว่า 5 ปี

2. 5-10 ปี

3. 11-15 ปี

4. 15 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจของพนักงาน

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับคะแนน ตามความเห็นของท่าน

ข้อความ	แรงจูงใจในการทำงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ความต้องการความผูกพัน					
1. ท่านต้องการความรักและการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน					
2. ท่านต้องการที่จะอยู่กับองค์กรของท่านจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ					
3. ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานที่สังกัดอยู่					
ความต้องการความมีอำนาจ					
4. ท่านต้องการมีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานของตนที่รับผิดชอบ					
5. ท่านต้องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
6. ท่านต้องการให้บุคคลอื่นเห็นว่าคุณทำงานที่มีความสำคัญ					
ความต้องการความสำเร็จ					
7. ท่านต้องการทำงานที่ยากและท้าทายความสามารถให้สำเร็จ					
8. ท่านเป็นบุคคลประเภทที่ต้องทำงานให้สมบูรณ์อย่างถูกต้องมากที่สุด					
9. ความสำเร็จของงานคือชีวิตจิตใจในการทำงานของท่าน					

ส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

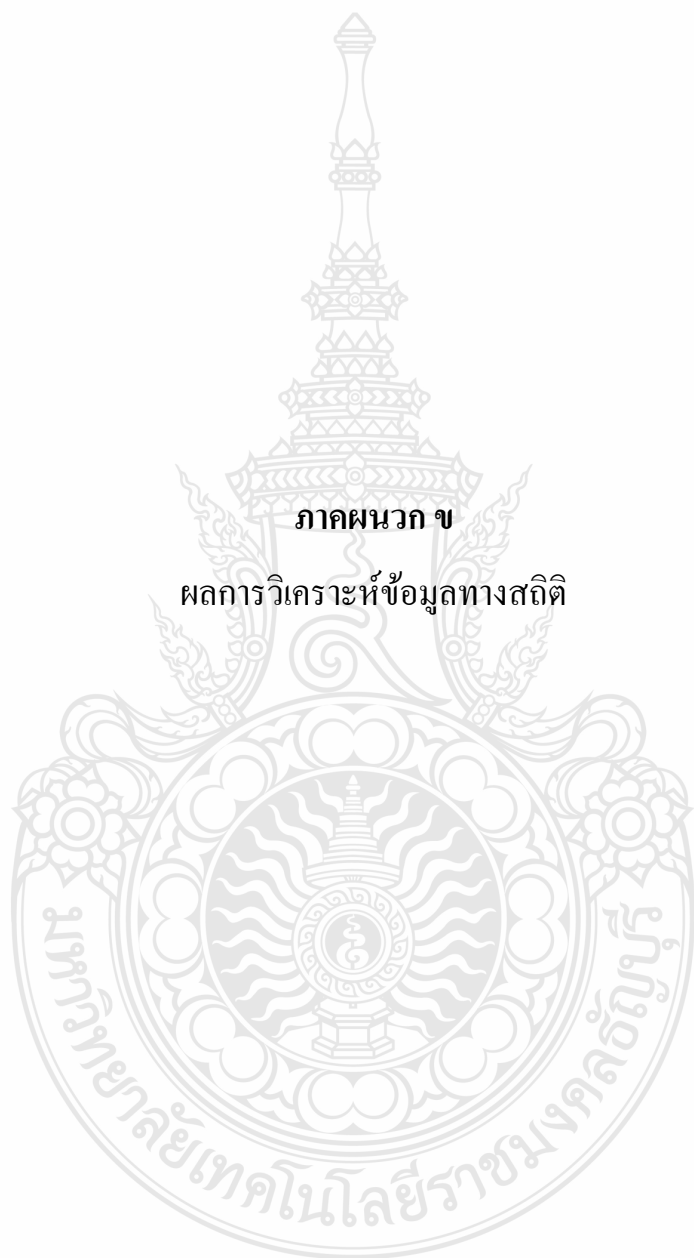
คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับคะแนน ตามความเห็นของท่าน

ระดับคะแนน	คุณภาพชีวิตการทำงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม					
1. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
2. สวัสดิการเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ท่านทำงานในหน่วยงานนี้ได้อย่างมีความสุข					
3. รายได้ที่ท่านได้รับในแต่ละเดือนเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายตามอัตราของท่านและครอบครัว					
สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย					
1. สภาพที่ทำงานของท่านมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย					
2. สภาพแวดล้อมที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
3. อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในหน่วยงานของท่านจัดให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน					
การพัฒนาความสามารถของบุคคล					
1. ท่านมีโอกาสได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ					
2. ท่านต้องการที่จะเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงานให้ดีขึ้น					
3. งานที่ท่านรับผิดชอบต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					

ระดับคะแนน	คุณภาพชีวิตการทำงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน					
10. ท่านมีโอกาสได้ทำงานที่มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของงานเพิ่มมากขึ้น					
11. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่คำนึงถึงความรู้ความสามารถและประสบการณ์					
12. การปฏิบัติงานในตำแหน่งของท่านมีโอกาสก้าวหน้า					
บูรณาการทางสังคม					
13. ท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน					
14. หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศที่เป็นมิตร					
15. ท่านและเพื่อนร่วมงานของท่านคอยดูแลทุกข์สุขซึ่งกันและกัน					
ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน					
16. ท่านได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา มอบงานตรงตามความรู้ความสามารถของท่าน					
17. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน					
18. ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับฟังปัญหาต่าง ๆ เมื่อท่านไปปรึกษาหารือ					

ระดับคะแนน	คุณภาพชีวิตการทำงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน					
19. ท่านสามารถจัดสรรเวลาเพื่อใช้ในการทำงานแต่ละวันได้อย่างเหมาะสม					
20. ภาระการทำงานในหน่วยงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ					
21. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อการพักผ่อนที่เพียงพอ รวมทั้งการดูแลสุขภาพตนเอง					
ความภูมิใจในองค์กร					
22. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					
23. หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรม และประเพณีต่าง ๆ ของไทย					
24. หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการรณรงค์การประหยัดพลังงานหาร 2					

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.844	40

Frequencies

Statistics

		เพศ	อายุ	สถานภาพ	วุฒิการศึกษา	รายได้	ตำแหน่งงาน	ประสบการณ์
N	Valid	160	160	160	160	160	160	160
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		1.57	2.63	1.71	1.79	2.11	1.37	2.34
Std. Deviation		.497	.766	.723	.587	.640	.484	.905
Percentiles	100	2.00	4.00	4.00	3.00	4.00	2.00	4.00

Frequency Table

เพศ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	69	43.1	43.1	43.1
	หญิง	91	56.9	56.9	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

อายุ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่า 25 ปี	10	6.3	6.3	6.3
	26-35 ปี	57	35.6	35.6	41.9
	36-45 ปี	75	46.9	46.9	88.8
	46 ปีขึ้นไป	18	11.3	11.3	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

สถานภาพ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	โสด	66	41.3	41.3	41.3
	สมรส	81	50.6	50.6	91.9
	หม้าย	7	4.4	4.4	96.3
	หย่า	6	3.8	3.8	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

วุฒิการศึกษ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปริญญาตรี	48	30.0	30.0	30.0
	ปริญญาโท	98	61.3	61.3	91.3
	ปริญญาเอก	14	8.8	8.8	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

รายได้

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่า 15,000 บาท	19	11.9	11.9	11.9
	15,000-20,000 บาท	111	69.4	69.4	81.3
	20,001-25,000 บาท	24	15.0	15.0	96.3
	25,000 บาทขึ้นไป	6	3.8	3.8	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

ตำแหน่งงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	สายวิชาการ	101	63.1	63.1	63.1
	สายสนับสนุน	59	36.9	36.9	100.0
	Total	160	100.0	100.0	



ประสมการณ์

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ต่ำกว่า 5 ปี	29	18.1	18.1	18.1
5-10 ปี	65	40.6	40.6	58.8
11-15 ปี	48	30.0	30.0	88.8
15 ปีขึ้นไป	18	11.3	11.3	100.0
Total	160	100.0	100.0	

Frequencies



Statistics

		ท่านต้องการคว มรักและการมีสัม พันธ์ภาพที่ดีกับ เพื่อนร่วมงาน	ท่านต้องการที่ จะอยู่กับองค์กร ของท่านจนกว่า จะเกษียณอายุ ราชการ	ท่านภูมิใจที่ได้ ทำงานในหน่วย งานที่สังกัดอยู่
N	Valid	160	160	160
	Missing	0	0	0
Mean		3.76	3.88	4.03
Std. Deviation		.765	.822	.990
Percentiles	100	5.00	5.00	5.00



Frequency Table

ท่านต้องการความรักและการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	1	.6	.6	.6
	น้อย	8	5.0	5.0	5.6
	ปานกลาง	40	25.0	25.0	30.6
	มาก	90	56.3	56.3	86.9
	มากที่สุด	21	13.1	13.1	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

ท่านต้องการที่จะอยู่กับองค์กรของท่านจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	1	.6	.6	.6
	น้อย	4	2.5	2.5	3.1
	ปานกลาง	47	29.4	29.4	32.5
	มาก	70	43.8	43.8	76.3
	มากที่สุด	38	23.8	23.8	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานที่สังกัดอยู่

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อย	14	8.8	8.8	8.8
ปานกลาง	34	21.3	21.3	30.0
มาก	46	28.8	28.8	58.8
มากที่สุด	66	41.3	41.3	100.0
Total	160	100.0	100.0	



Frequencies

Statistics

		ท่านต้องการมี อำนาจในการ ตัดสินใจเกี่ยว กับงานของต นที่รับผิดชอบ	ท่านต้องการได้ร ับการยอมรับจาก เพื่อนร่วมงาน	ท่านต้องการให้ม ุคคนอื่นเห็นวังก านที่ท่านทำอยู่มีค วามสำคัญ
N	Valid	160	160	160
	Missing	0	0	0
Mean		3.88	3.92	4.11
Std. Deviation		.845	.839	1.082
Percentiles	100	5.00	5.00	5.00



Frequency Table

ท่านต้องการมีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานของตนที่รับผิดชอบ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	10	6.3	6.3	6.3
	ปานกลาง	38	23.8	23.8	30.0
	มาก	74	46.3	46.3	76.3
	มากที่สุด	38	23.8	23.8	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

ท่านต้องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	5	3.1	3.1	3.1
	ปานกลาง	48	30.0	30.0	33.1
	มาก	62	38.8	38.8	71.9
	มากที่สุด	45	28.1	28.1	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

ท่านต้องการให้บุคคลอื่นเห็นว่งานที่ท่านทำอยู่มีความสำคัญ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	1	.6	.6	.6
	น้อย	18	11.3	11.3	11.9
	ปานกลาง	25	15.6	15.6	27.5
	มาก	34	21.3	21.3	48.8
	มากที่สุด	82	51.3	51.3	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		ท่านต้องการทำงานที่ยากและท้าทายความสามารถให้สำเร็จ	ท่านเป็นบุคคลประเภทที่ต้องทำงานให้สมบุรณ์อย่างถูกต้องมากที่สุด	ความสำเร็จของงานคือชีวิตจิตใจในการทำงานของคุณของท่าน
N	Valid	160	160	160
	Missing	0	0	0
Mean		3.80	4.38	3.44
Std. Deviation		.690	.547	1.137
Percentiles	100	5.00	5.00	5.00



Frequency Table

ท่านต้องการทำงานที่ ยากและท้าทายความสามารถให้สำเร็จ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	5	3.1	3.1	3.1
	ปานกลาง	42	26.3	26.3	29.4
	มาก	93	58.1	58.1	87.5
	มากที่สุด	20	12.5	12.5	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

ท่านเป็นบุคคลประเภทที่ต้องทำงานให้สมบูรณ์อย่างถูกต้องมากที่สุด

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปานกลาง	5	3.1	3.1	3.1
	มาก	90	56.3	56.3	59.4
	มากที่สุด	65	40.6	40.6	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

ความสำเร็จของงาน คือชีวิตจิตใจในการทำงานของท่าน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	7	4.4	4.4	4.4
	น้อย	30	18.8	18.8	23.1
	ปานกลาง	40	25.0	25.0	48.1
	มาก	51	31.9	31.9	80.0
	มากที่สุด	32	20.0	20.0	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		หน่วยงานขอ งท่านมีการกำ หนดรายได้ที่ เหมาะสมกับคว ามรู้ความสาม ารของงท่าน	สวัสดิการเป็นบ้ งัยสำคัญที่ทำให้ ท่านทำงานในห งงานนี้ได้อย่า งมีความสุข	รายได้ที่ทงได้รับ บในแต่ละเดือนเพ งพอสำหรับค่าใ ช้จ่ายตามอัตร งของทงและคร อบครัว
N	Valid	160	160	160
	Missing	0	0	0
Mean		3.91	4.51	3.48
Std. Deviation		.804	.538	1.284
Percentiles	100	5.00	5.00	5.00

Frequency Table

ว ยงานของทงนมีการกำหนดรายได้ที่เหมะสมกับควมรู้ความสามารของ
ง

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	4	2.5	2.5	2.5
	ปานกลาง	47	29.4	29.4	31.9
	มาก	68	42.5	42.5	74.4
	มากที่สุด	41	25.6	25.6	100.0
Total		160	100.0	100.0	

วัสดุการเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ท่านทำงานในหน่วยงานนี้ได้ด้วยความสุ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	1	.6	.6	.6
	มาก	76	47.5	47.5	48.1
	มากที่สุด	83	51.9	51.9	100.0
	Total	160	100.0	100.0	



ยได้ที่ท่านได้รับในแต่ละเดือนเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายตามอัตราของท่าน
ครอบครัว

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	8	5.0	5.0	5.0
	น้อย	36	22.5	22.5	27.5
	ปานกลาง	38	23.8	23.8	51.3
	มาก	27	16.9	16.9	68.1
	มากที่สุด	51	31.9	31.9	100.0
	Total	160	100.0	100.0	



Frequencies

Statistics

		สภาพที่ทำงานของท่านมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย	สภาพแวดล้อมที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในหน่วยงานของท่านให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน
N	Valid	160	160	160
	Missing	0	0	0
Mean		3.86	3.97	3.94
Std. Deviation		.820	.928	.798
Percentiles	100	5.00	5.00	5.00

Frequency Table

สภาพที่ทำงานของท่านมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	8	5.0	5.0	5.0
	ปานกลาง	42	26.3	26.3	31.3
	มาก	74	46.3	46.3	77.5
	มากที่สุด	36	22.5	22.5	100.0
Total		160	100.0	100.0	

สภาพแวดล้อมที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	1	.6	.6	.6
	น้อย	10	6.3	6.3	6.9
	ปานกลาง	35	21.9	21.9	28.8
	มาก	61	38.1	38.1	66.9
	มากที่สุด	53	33.1	33.1	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในหน่วยงานของท่านจัดให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	4	2.5	2.5	2.5
	ปานกลาง	44	27.5	27.5	30.0
	มาก	70	43.8	43.8	73.8
	มากที่สุด	42	26.3	26.3	100.0
	Total	160	100.0	100.0	



Frequencies

Statistics

		ท่านมีโอกาสได้ รับการอบรมเพื่อ เพิ่มความรู้คว ามสามารถอย่า งสม่ำเสมอ	ท่านต้องการที่ จะเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใ ใช้ในการทำงาน ให้ดีขึ้น	งานที่ท่านรับ ผิดชอบต้องใ ช้ความคิดริเร่ มสร้างสรรค์
N	Valid	160	160	160
	Missing	0	0	0
Mean		3.94	4.04	3.95
Std. Deviation		.881	.944	.860
Percentiles	100	5.00	5.00	5.00

Frequency Table

ท่านมีโอกาสได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	9	5.6	5.6	5.6
	ปานกลาง	40	25.0	25.0	30.6
	มาก	63	39.4	39.4	70.0
	มากที่สุด	48	30.0	30.0	100.0
Total		160	100.0	100.0	

ท่านต้องการที่จะเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ
เพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงานให้ดีขึ้น

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	1	.6	.6	.6
	น้อย	9	5.6	5.6	6.3
	ปานกลาง	35	21.9	21.9	28.1
	มาก	53	33.1	33.1	61.3
	มากที่สุด	62	38.8	38.8	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

งานที่ท่านรับผิดชอบต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	7	4.4	4.4	4.4
	ปานกลาง	42	26.3	26.3	30.6
	มาก	63	39.4	39.4	70.0
	มากที่สุด	48	30.0	30.0	100.0
	Total	160	100.0	100.0	



Frequencies

Statistics

		ท่านมีโอกาสได้ ทำงานที่มีอำนาจ หน้าที่และความ รับผิดชอบของ งานเพิ่มมากขึ้น	หน่วยงานของท านมีการกำหนด หลักเกณฑ์การล งตำแหน่งที่ค งถึงความรู้ ความสามารถแล ประสบการณ์	การปฏิบัติงาน ในตำแหน่ง องท่านมีโอกา สก้าวหน้า
N	Valid	160	160	160
	Missing	0	0	0
Mean		3.59	3.96	3.79
Std. Deviation		1.030	.914	.952
Percentiles	100	5.00	5.00	5.00

Frequency Table

านมีโอกาสได้ทำงานที่มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของงานเพิ่มมากขึ้น

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	7	4.4	4.4	4.4
	น้อย	14	8.8	8.8	13.1
	ปานกลาง	46	28.8	28.8	41.9
	มาก	63	39.4	39.4	81.3
	มากที่สุด	30	18.8	18.8	100.0
Total		160	100.0	100.0	

หน่วยงานของท่านมีการกำหนดลักษณะการเลื่อนตำแหน่งที่คำนึงถึงความสามารถและประสบการณ์

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	2	1.3	1.3	1.3
	น้อย	10	6.3	6.3	7.5
	ปานกลาง	28	17.5	17.5	25.0
	มาก	73	45.6	45.6	70.6
	มากที่สุด	47	29.4	29.4	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

การปฏิบัติงานในตำแหน่งของท่านมีโอกาสก้าวหน้า

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	2	1.3	1.3	1.3
	น้อย	12	7.5	7.5	8.8
	ปานกลาง	44	27.5	27.5	36.3
	มาก	61	38.1	38.1	74.4
	มากที่สุด	41	25.6	25.6	100.0
	Total	160	100.0	100.0	



Frequencies

Statistics

		ท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน	หน่วยงานขอ งท่านมีบรรยากาศที่เป็นมิตร	ท่านและเพื่อนร่วม งานของท่านคอยดูแลทุกข์สุขซึ่ง กันและกัน
N	Valid	160	160	160
	Missing	0	0	0
Mean		3.64	3.98	3.84
Std. Deviation		1.162	.984	1.033
Percentiles	100	5.00	5.00	5.00

Frequency Table

ท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	6	3.8	3.8	3.8
	น้อย	23	14.4	14.4	18.1
	ปานกลาง	41	25.6	25.6	43.8
	มาก	42	26.3	26.3	70.0
	มากที่สุด	48	30.0	30.0	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศที่เป็นมิตร

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	1	.6	.6	.6
	น้อย	12	7.5	7.5	8.1
	ปานกลาง	37	23.1	23.1	31.3
	มาก	50	31.3	31.3	62.5
	มากที่สุด	60	37.5	37.5	100.0
	Total	160	100.0	100.0	



ท่านและเพื่อนร่วมงานของท่านคอยดูแลทุกข์สุขซึ่งกันและกัน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	1	.6	.6	.6
	น้อย	18	11.3	11.3	11.9
	ปานกลาง	40	25.0	25.0	36.9
	มาก	48	30.0	30.0	66.9
	มากที่สุด	53	33.1	33.1	100.0
	Total	160	100.0	100.0	



Frequencies

Statistics

		ท่านได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา มอบงานตรงตามความรู้ความสามารถของท่าน	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อผู้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน	ผู้บังคับบัญชาขอท่านยอมรับฟังปัญหาต่าง ๆ เมื่อท่านไปปรึกษาหารือ
N	Valid	160	160	160
	Missing	0	0	0
Mean		3.73	4.11	3.73
Std. Deviation		.744	.769	1.062
Percentiles	100	5.00	5.00	5.00

ท่านได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา
มอบงานตรงตามความรู้ความสามารถของท่าน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	1	.6	.6	.6
	น้อย	7	4.4	4.4	5.0
	ปานกลาง	45	28.1	28.1	33.1
	มาก	89	55.6	55.6	88.8
	มากที่สุด	18	11.3	11.3	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

Frequency

Table

ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	3	1.9	1.9	1.9
	ปานกลาง	30	18.8	18.8	20.6
	มาก	73	45.6	45.6	66.3
	มากที่สุด	54	33.8	33.8	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับฟังปัญหาต่าง ๆ เมื่อท่านไปปรึกษาหารือ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	2	1.3	1.3	1.3
	น้อย	22	13.8	13.8	15.0
	ปานกลาง	39	24.4	24.4	39.4
	มาก	51	31.9	31.9	71.3
	มากที่สุด	46	28.8	28.8	100.0
	Total	160	100.0	100.0	



Frequencies

Statistics

		ท่านสามารถ จัดสรรเวลาเพื่อใช้ในการทำงานแต่ละวันได้อย่างเหมาะสม	ภาระการทำงานในหน่วยงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ	หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อการพักผ่อนที่เพียงพอ รวมทั้งการดูแลสุขภาพตนเอง
N	Valid	160	160	160
	Missing	0	0	0
Mean		3.94	3.83	3.41
Std. Deviation		.758	.810	.647
Percentiles	100	5.00	5.00	4.00

Frequency Table

ท่านสามารถจัดสรรเวลาเพื่อใช้ในการทำงานแต่ละวันได้อย่างเหมาะสม

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	3	1.9	1.9	1.9
	ปานกลาง	42	26.3	26.3	28.1
	มาก	77	48.1	48.1	76.3
	มากที่สุด	38	23.8	23.8	100.0
Total		160	100.0	100.0	

ระการทำงานในหน่วยงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพ
และจิตใจ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	4	2.5	2.5	2.5
	ปานกลาง	56	35.0	35.0	37.5
	มาก	63	39.4	39.4	76.9
	มากที่สุด	37	23.1	23.1	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อการพักผ่อนที่เพียงพอ
รวมทั้งการดูแลสุขภาพตนเอง

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	14	8.8	8.8	8.8
	ปานกลาง	67	41.9	41.9	50.6
	มาก	79	49.4	49.4	100.0
	Total	160	100.0	100.0	



Frequencies

Statistics

		หน่วยงานของท านให้กรสนับ สนุนการอนรุ้ กษ ว้ฒนธรรม และปร เพลตต่าง ๆ ของไทย	หน่วยงานของท านให้กรสนับ สนุนการอนรุ้ กษ ว้ฒนธรรม และปร เพลตต่าง ๆ ของไทย	หน่วยงานของ ท่านมีส่วนร่วมใ นการรณรงค์ ารประหยัดปล้ งงานหาร 2
N	Valid	160	160	160
	Missing	0	0	0
Mean		3.53	3.94	3.89
Std. Deviation		.560	.852	.936
Percentiles	100	4.00	5.00	5.00

Frequency Table

หน่วยงานของท่านให้กรมีส่วนร่วมใ นการจ้ด กิจกรร มที่เป็ นประโยชน์ อสังค ม

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	5	3.1	3.1	3.1
	ปานกลาง	65	40.6	40.6	43.8
	น้อย	90	56.3	56.3	100.0
Total		160	100.0	100.0	

หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนการอนุรักษ์ วัฒนธรรม และประเพณีต่าง ๆ ของไทย

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	5	3.1	3.1	3.1
	ปานกลาง	48	30.0	30.0	33.1
	มาก	59	36.9	36.9	70.0
	มากที่สุด	48	30.0	30.0	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการรณรงค์การประหยัดพลังงานอาหาร 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	12	7.5	7.5	7.5
	ปานกลาง	43	26.9	26.9	34.4
	มาก	55	34.4	34.4	68.8
	มากที่สุด	50	31.3	31.3	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		ความต้องการ ความผูกพัน	ความต้องการ ความมีอำนาจ	ความต้องการ ความสำเร็จ	แรงจูงใจใน การทำงาน (ภาพรวม)
N	Valid	160	160	160	160
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.89	3.97	3.87	3.91
Std. Deviation		.665	.765	.659	.465
Percentiles	100	5.00	5.00	5.00	4.89

Frequency Table

ความต้องการความผูกพัน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	1	.6	.6	.6
	2	1	.6	.6	1.3
	3	9	5.6	5.6	6.9
	ปานกลาง	20	12.5	12.5	19.4
	3	12	7.5	7.5	26.9
	4	25	15.6	15.6	42.5
	มาก	30	18.8	18.8	61.3
	4	28	17.5	17.5	78.8
	5	28	17.5	17.5	96.3
	มากที่สุด	6	3.8	3.8	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

ความต้องการความมีอำนาจ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	3.1	3.1	3.1
	3	10	6.3	6.3	9.4
	ปานกลาง	15	9.4	9.4	18.8
	3	16	10.0	10.0	28.8
	4	16	10.0	10.0	38.8
	มาก	26	16.3	16.3	55.0
	4	28	17.5	17.5	72.5
	5	17	10.6	10.6	83.1
	มากที่สุด	27	16.9	16.9	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

ความต้องการความสำเร็จ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.3	1.3	1.3
	3	7	4.4	4.4	5.6
	ปานกลาง	20	12.5	12.5	18.1
	3	18	11.3	11.3	29.4
	4	29	18.1	18.1	47.5
	มาก	25	15.6	15.6	63.1
	4	23	14.4	14.4	77.5
	5	29	18.1	18.1	95.6
	มากที่สุด	7	4.4	4.4	100.0
	Total	160	100.0	100.0	



แรงจูงใจในการทำงาน (ภาพรวม)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	.6	.6	.6
	3	2	1.3	1.3	1.9
	3	1	.6	.6	2.5
	ปานกลาง	4	2.5	2.5	5.0
	3	2	1.3	1.3	6.3
	3	1	.6	.6	6.9
	3	5	3.1	3.1	10.0
	3	7	4.4	4.4	14.4
	3	3	1.9	1.9	16.3
	3	5	3.1	3.1	19.4
	4	9	5.6	5.6	25.0
	4	3	1.9	1.9	26.9
	4	12	7.5	7.5	34.4
	4	6	3.8	3.8	38.1
	4	6	3.8	3.8	41.9
	4	8	5.0	5.0	46.9
	4	3	1.9	1.9	48.8
	มาก	12	7.5	7.5	56.3
	4	11	6.9	6.9	63.1
	4	5	3.1	3.1	66.3
	4	3	1.9	1.9	68.1
	4	18	11.3	11.3	79.4
	4	11	6.9	6.9	86.3
	4	2	1.3	1.3	87.5
	4	1	.6	.6	88.1
	4	4	2.5	2.5	90.6
	5	3	1.9	1.9	92.5
	5	4	2.5	2.5	95.0
	5	4	2.5	2.5	97.5
	5	3	1.9	1.9	99.4
	5	1	.6	.6	100.0
Total		160	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		ผลตอบแทน ที่เหมาะสมแ ละเป็นธรรม	สิ่งแวดล้อมที่ สุขลักษณะแ ละปลอดภัย	การพัฒนา ความสามารถ ของบุคคล	ความก้าว หน้าและควม มั่นคงในงาน
N	Valid	160	160	160	160
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.97	3.92	3.98	3.78
Std. Deviation		.783	.774	.833	.866
Percentiles	100	5.00	5.00	5.00	5.00



Frequency Table

ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	3.1	3.1	3.1
	3	4	2.5	2.5	5.6
	ปานกลาง	21	13.1	13.1	18.8
	3	22	13.8	13.8	32.5
	4	23	14.4	14.4	46.9
	มาก	15	9.4	9.4	56.3
	4	18	11.3	11.3	67.5
	5	19	11.9	11.9	79.4
	มากที่สุด	33	20.6	20.6	100.0
Total		160	100.0	100.0	

สิ่งแวดล้อม ที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	.6	.6	.6
	น้อย	2	1.3	1.3	1.9
	2	3	1.9	1.9	3.8
	3	8	5.0	5.0	8.8
	ปานกลาง	24	15.0	15.0	23.8
	3	9	5.6	5.6	29.4
	4	10	6.3	6.3	35.6
	มาก	34	21.3	21.3	56.9
	4	24	15.0	15.0	71.9
	5	30	18.8	18.8	90.6
	มากที่สุด	15	9.4	9.4	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

การพัฒนาศักยภาพของบุคคล

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	.6	.6	.6
	น้อย	1	.6	.6	1.3
	2	5	3.1	3.1	4.4
	3	10	6.3	6.3	10.6
	ปานกลาง	22	13.8	13.8	24.4
	3	7	4.4	4.4	28.8
	4	12	7.5	7.5	36.3
	มาก	29	18.1	18.1	54.4
	4	17	10.6	10.6	65.0
	5	27	16.9	16.9	81.9
	มากที่สุด	29	18.1	18.1	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	1.3	1.3	1.3
	2	5	3.1	3.1	4.4
	น้อย	3	1.9	1.9	6.3
	2	5	3.1	3.1	9.4
	3	5	3.1	3.1	12.5
	ปานกลาง	18	11.3	11.3	23.8
	3	16	10.0	10.0	33.8
	4	11	6.9	6.9	40.6
	มาก	33	20.6	20.6	61.3
	4	30	18.8	18.8	80.0
	5	20	12.5	12.5	92.5
	มากที่สุด	12	7.5	7.5	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		บูรณาการท างสังคม	ระเบียบข้อบังคับ ในการปฏิบัติงาน	ความสมดุลระห ว่างชีวิตส่วนตัว กับการทำงาน	ความภูมิใจ ในองค์กร	คุณภาพ ชีวิต การทำงาน (ภาพรวม)
N	Valid	160	160	160	160	160
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.82	3.86	3.73	3.79	3.84
Std. Deviation		.971	.657	.525	.575	.429
Percentiles	100	5.00	5.00	4.67	4.67	4.67

Frequency Table

บูรณาการทางสังคม

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	2.5	2.5	2.5
	น้อย	5	3.1	3.1	5.6
	2	10	6.3	6.3	11.9
	3	11	6.9	6.9	18.8
	ปานกลาง	14	8.8	8.8	27.5
	3	14	8.8	8.8	36.3
	4	19	11.9	11.9	48.1
	มาก	15	9.4	9.4	57.5
	4	16	10.0	10.0	67.5
	5	18	11.3	11.3	78.8
	มากที่สุด	34	21.3	21.3	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	1	.6	.6	.6
	3	8	5.0	5.0	5.6
	ปานกลาง	26	16.3	16.3	21.9
	3	12	7.5	7.5	29.4
	4	27	16.9	16.9	46.3
	มาก	24	15.0	15.0	61.3
	4	28	17.5	17.5	78.8
	5	32	20.0	20.0	98.8
	มากที่สุด	2	1.3	1.3	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	3.1	3.1	3.1
	ปานกลาง	23	14.4	14.4	17.5
	3	30	18.8	18.8	36.3
	4	29	18.1	18.1	54.4
	มาก	38	23.8	23.8	78.1
	4	24	15.0	15.0	93.1
	5	11	6.9	6.9	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

ความภูมิใจในองค์กร

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	.6	.6	.6
	3	8	5.0	5.0	5.6
	ปานกลาง	17	10.6	10.6	16.3
	3	25	15.6	15.6	31.9
	4	29	18.1	18.1	50.0
	มาก	34	21.3	21.3	71.3
	4	27	16.9	16.9	88.1
	5	19	11.9	11.9	100.0
	Total	160	100.0	100.0	



ผลการประเมิน (ต่อ)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Order Percent
3		1	.5	.5	.5
3		1	.5	.5	1.0
3		1	.5	.5	1.5
3		1	.5	.5	2.0
3		1	.5	.5	2.5
3		1	.5	.5	3.0
3		2	1.0	1.0	4.0
3	3	1	.5	.5	5.0
3		1	.5	.5	5.5
3		1	.5	.5	6.0
3		2	1.0	1.0	7.0
3		1	.5	.5	8.1
3		2	1.0	1.0	9.4
3		2	1.0	1.0	10.6
3		1	.5	.5	11.3
3		4	2.0	2.0	13.3
3		1	.5	.5	14.4
3		1	.5	.5	15.0
3		2	1.0	1.0	16.0
3		1	.5	.5	16.9
3		2	1.0	1.0	18.1
3		1	.5	.5	18.6
3		1	.5	.5	19.4
4		3	1.5	1.5	21.0
4		3	1.5	1.5	22.1
4		1	.5	.5	22.8
4		2	1.0	1.0	23.8
4		2	1.0	1.0	25.0
4		2	1.0	1.0	26.0
4		2	1.0	1.0	27.0
4		2	1.0	1.0	28.0
4		2	1.0	1.0	29.0
4		6	3.0	3.0	32.0
4		5	2.5	2.5	34.5
4		4	2.0	2.0	36.4
4		1	.5	.5	37.0
4		4	2.0	2.0	39.0
4		4	2.0	2.0	41.0
4		4	2.0	2.0	43.0
4		1	.5	.5	43.5
4		4	2.0	2.0	45.5
4		3	1.5	1.5	47.0
4		1	.5	.5	47.5
4		5	2.5	2.5	50.0
4		2	1.0	1.0	51.0
4		1	.5	.5	51.5
4		4	2.0	2.0	53.5
4		2	1.0	1.0	54.5
4		3	1.5	1.5	56.0



מספרים (מספרים) - מספרים

	מספר	מספר	מספר	מספר
4	5	31	31	0.9
4	4	25	25	9.4
4	1	.6	.6	0.0
4	4	25	25	2.5
4	4	25	25	6.0
4	1	.6	.6	6.6
4	4	25	25	0.1
4	3	19	19	9.0
4	1	.6	.6	9.6
4	5	31	31	9.9
4	2	13	13	5.0
4	1	.6	.6	5.6
4	4	25	25	0.1
4	2	13	13	9.4
4	3	19	19	0.3
4	3	19	19	0.1
4	1	.6	.6	0.0
4	1	.6	.6	0.4
4	4	25	25	0.9
4	2	13	13	0.1
4	2	13	13	0.4
4	6	38	38	7.1
4	3	19	19	5.0
4	6	38	38	7.0
4	4	25	25	0.3
4	2	13	13	0.5
4	5	31	31	6.6
4	1	.6	.6	0.3
4	3	19	19	0.1
4	1	.6	.6	0.0
4	4	25	25	0.3
4	3	19	19	0.1
4	2	13	13	9.4
4	2	13	13	6.6
4	1	.6	.6	0.3
5	1	.6	.6	0.9
5	1	.6	.6	0.0
5	2	13	13	0.0
5	1	.6	.6	0.4
5	1	.6	.6	0.0

อายุ

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมชาติ	Between Groups	.682	3	.227	.366	.778
	Within Groups	96.918	156	.621		
	Total	97.600	159			
สิ่งแวดล้อมที่ถูกละเมิดและปลอดภัย	Between Groups	1.457	3	.486	.808	.491
	Within Groups	93.704	156	.601		
	Total	95.160	159			
การพัฒนาความสามารถของบุคคล	Between Groups	3.015	3	1.005	1.461	.227
	Within Groups	107.329	156	.688		
	Total	110.344	159			
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	Between Groups	3.156	3	1.052	1.415	.240
	Within Groups	115.965	156	.743		
	Total	119.122	159			
บูรณาการทางสังคม	Between Groups	2.466	3	.822	.869	.458
	Within Groups	147.500	156	.946		
	Total	149.966	159			
ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	Between Groups	1.298	3	.433	1.003	.393
	Within Groups	67.285	156	.431		
	Total	68.583	159			
ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	Between Groups	.407	3	.136	.486	.692
	Within Groups	43.493	156	.279		
	Total	43.900	159			
ความภูมิใจในองค์กร	Between Groups	.949	3	.316	.956	.415
	Within Groups	51.604	156	.331		
	Total	52.553	159			
คุณภาพชีวิตการทำงาน (ภาพรวม)	Between Groups	.306	3	.102	.548	.650
	Within Groups	29.003	156	.186		
	Total	29.308	159			

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	โสด	66	3.94	.804	.099
	สมรส	81	3.99	.771	.086
	หม้าย	7	4.24	.763	.288
	หย่า	6	3.61	.800	.327
	Total	160	3.97	.783	.062
สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	โสด	66	3.90	.784	.097
	สมรส	81	3.96	.770	.086
	หม้าย	7	4.05	.559	.211
	หย่า	6	3.56	.981	.401
	Total	160	3.92	.774	.061
การพัฒนาความสามารถของบุคคล	โสด	66	3.94	.847	.104
	สมรส	81	4.02	.811	.090
	หม้าย	7	4.38	.621	.235
	หย่า	6	3.33	.989	.404
	Total	160	3.98	.833	.066
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	โสด	66	3.80	.919	.113
	สมรส	81	3.77	.873	.097
	หม้าย	7	3.90	.252	.095
	หย่า	6	3.56	.689	.281
	Total	160	3.78	.866	.068
บูรณาการทางสังคม	โสด	66	3.73	.954	.117
	สมรส	81	3.93	.972	.108
	หม้าย	7	3.76	1.031	.390
	หย่า	6	3.28	1.042	.425
	Total	160	3.82	.971	.077
ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	โสด	66	3.89	.715	.088
	สมรส	81	3.84	.622	.069
	หม้าย	7	3.71	.705	.267
	หย่า	6	3.83	.506	.206
	Total	160	3.86	.657	.052
ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	โสด	66	3.72	.549	.068
	สมรส	81	3.72	.514	.057
	หม้าย	7	3.86	.466	.176
	หย่า	6	3.78	.584	.238
	Total	160	3.73	.525	.042
ความภูมิใจในองค์กร	โสด	66	3.81	.567	.070
	สมรส	81	3.77	.576	.064
	หม้าย	7	4.10	.418	.158
	หย่า	6	3.39	.680	.278
	Total	160	3.79	.575	.045
คุณภาพชีวิตการทำงาน (ภาพรวม)	โสด	66	3.82	.466	.057
	สมรส	81	3.87	.417	.046
	หม้าย	7	3.89	.268	.101
	หย่า	6	3.58	.276	.113
	Total	160	3.84	.429	.034

สถานภาพสมรส

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	Between Groups	1.374	3	.458	.743	.528
	Within Groups	96.226	156	.617		
	Total	97.600	159			
สิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยลักษณะและปลอดภัย	Between Groups	1.061	3	.354	.586	.625
	Within Groups	94.099	156	.603		
	Total	95.160	159			
การพัฒนาความสามารถของบุคคล	Between Groups	3.847	3	1.282	1.878	.035
	Within Groups	106.498	156	.683		
	Total	110.344	159			
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	Between Groups	.455	3	.152	.199	.897
	Within Groups	118.667	156	.761		
	Total	119.122	159			
บูรณาการทางสังคม	Between Groups	3.350	3	1.117	1.188	.316
	Within Groups	146.616	156	.940		
	Total	149.966	159			
ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	Between Groups	.227	3	.076	.173	.914
	Within Groups	68.355	156	.438		
	Total	68.583	159			
ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	Between Groups	.149	3	.050	.178	.911
	Within Groups	43.751	156	.280		
	Total	43.900	159			
ความภูมิใจในองค์กร	Between Groups	1.686	3	.562	1.723	.048
	Within Groups	50.867	156	.326		
	Total	52.553	159			
คุณภาพชีวิตการทำงาน (ภาพรวม)	Between Groups	.502	3	.167	.906	.439
	Within Groups	28.806	156	.185		
	Total	29.308	159			

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) สถานภาพ	(J) สถานภาพ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	โสด	สมรส	-.05	.130	.688
		หม้าย	-.30	.312	.340
		หย่า	.33	.335	.328
	สมรส	โสด	.05	.130	.688
		หม้าย	-.25	.309	.427
		หย่า	.38	.332	.254
	หม้าย	โสด	.30	.312	.340
		สมรส	.25	.309	.427
		หย่า	.63	.437	.153
	หย่า	โสด	-.33	.335	.328
		สมรส	-.38	.332	.254
		หม้าย	-.63	.437	.153
สิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย	โสด	สมรส	-.06	.129	.643
		หม้าย	-.15	.309	.631
		หย่า	.34	.331	.301
	สมรส	โสด	.06	.129	.643
		หม้าย	-.09	.306	.772
		หย่า	.40	.329	.222
	หม้าย	โสด	.15	.309	.631
		สมรส	.09	.306	.772
		หย่า	.49	.432	.257
	หย่า	โสด	-.34	.331	.301
		สมรส	-.40	.329	.222
		หม้าย	-.49	.432	.257
การพัฒนาความสามารถของบุคคล	โสด	สมรส	-.08	.137	.575
		หม้าย	-.44	.328	.181
		หย่า	.61	.352	.087
	สมรส	โสด	.08	.137	.575
		หม้าย	-.36	.326	.265
		หย่า	.68	.350	.052
	หม้าย	โสด	.44	.328	.181
		สมรส	.36	.326	.265
		หย่า	1.05(*)	.460	.024
	หย่า	โสด	-.61	.352	.087
		สมรส	-.68	.350	.052
		หม้าย	-1.05(*)	.460	.024

LSD

Dependent Variable	(I) สถานภาพ	(J) สถานภาพ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	โสด	สมรส	.03	.145	.817
		หม้าย	-.10	.347	.770
		หย่า	.25	.372	.507
	สมรส	โสด	-.03	.145	.817
		หม้าย	-.14	.344	.694
บูรณาการทางสังคม	หม้าย	หย่า	.21	.369	.563
		โสด	.10	.347	.770
		สมรส	.14	.344	.694
	หย่า	หย่า	.35	.485	.473
		โสด	-.25	.372	.507
		สมรส	-.21	.369	.563
	โสด	หม้าย	-.35	.485	.473
		สมรส	-.20	.161	.211
		หม้าย	-.03	.385	.939
	สมรส	หย่า	.45	.413	.273
		โสด	.20	.161	.211
		หม้าย	.17	.382	.653
	หม้าย	หย่า	.66	.410	.112
		โสด	.03	.385	.939
		สมรส	-.17	.382	.653
หย่า	หย่า	.48	.539	.371	
	โสด	-.45	.413	.273	
	สมรส	-.66	.410	.112	
ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	โสด	หม้าย	-.48	.539	.371
		สมรส	.05	.110	.681
		หม้าย	.17	.263	.508
	สมรส	หย่า	.06	.282	.844
		โสด	-.05	.110	.681
		หม้าย	.13	.261	.621
	หม้าย	หย่า	.01	.280	.971
		โสด	-.17	.263	.508
		สมรส	-.13	.261	.621
หย่า	หย่า	-.12	.368	.747	
	โสด	-.06	.282	.844	
	สมรส	-.01	.280	.971	
		หม้าย	.12	.368	.747

LSD

Dependent Variable	(I) สถานภาพ	(J) สถานภาพ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	
ความสอดคล้องระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	โสด	สมรส	.00	.088	.990	
		หม้าย	-.14	.211	.507	
		หย่า	-.06	.226	.789	
		สมรส	โสด	.00	.088	.990
			หม้าย	-.14	.209	.500
			หย่า	-.06	.224	.783
	หม้าย	โสด	.14	.211	.507	
		สมรส	.14	.209	.500	
		หย่า	.08	.295	.788	
		หย่า	โสด	.06	.226	.789
			สมรส	.06	.224	.783
			หม้าย	-.08	.295	.788
ความภูมิใจในองค์กร	โสด	สมรส	.04	.095	.646	
		หม้าย	-.28	.227	.216	
		หย่า	.42	.243	.083	
		สมรส	โสด	-.04	.095	.646
			หม้าย	-.33	.225	.150
			หย่า	.38	.242	.117
	หม้าย	โสด	.28	.227	.216	
		สมรส	.33	.225	.150	
		หย่า	.71(*)	.318	.028	
		หย่า	โสด	-.42	.243	.083
			สมรส	-.38	.242	.117
			หม้าย	-.71(*)	.318	.028
คุณภาพชีวิตการทำงาน (ภาพรวม)	โสด	สมรส	-.05	.071	.488	
		หม้าย	-.08	.171	.652	
		หย่า	.23	.183	.207	
		สมรส	โสด	.05	.071	.488
			หม้าย	-.03	.169	.871
			หย่า	.28	.182	.123
	หม้าย	โสด	.08	.171	.652	
		สมรส	.03	.169	.871	
		หย่า	.31	.239	.197	
		หย่า	โสด	-.23	.183	.207
			สมรส	-.28	.182	.123
			หม้าย	-.31	.239	.197

* The mean difference is significant at the .05 level.

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	ปรวิญญาตรี	48	3.97	.695	.100
	ปรวิญญาโท	98	3.94	.813	.082
	ปรวิญญาเอก	14	4.19	.874	.234
	Total	160	3.97	.783	.062
สิ่งแวดลอมที่ถูกลุสขลักษณะและปลอดภัย	ปรวิญญาตรี	48	4.14	.622	.090
	ปรวิญญาโท	98	3.83	.839	.085
	ปรวิญญาเอก	14	3.83	.650	.174
	Total	160	3.92	.774	.061
การพัฒนาความสามารถของบุคคล	ปรวิญญาตรี	48	3.83	.790	.114
	ปรวิญญาโท	98	4.03	.812	.082
	ปรวิญญาเอก	14	4.10	1.089	.291
	Total	160	3.98	.833	.066
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ปรวิญญาตรี	48	4.13	.578	.083
	ปรวิญญาโท	98	3.62	.969	.098
	ปรวิญญาเอก	14	3.69	.546	.146
	Total	160	3.78	.866	.068
บูรณาการทางสังคม	ปรวิญญาตรี	48	3.76	.924	.133
	ปรวิญญาโท	98	3.81	.995	.100
	ปรวิญญาเอก	14	4.10	.982	.262
	Total	160	3.82	.971	.077
ระเบียบขอบังคับในการปฏิบัติงาน	ปรวิญญาตรี	48	3.81	.622	.090
	ปรวิญญาโท	98	3.91	.668	.067
	ปรวิญญาเอก	14	3.67	.692	.185
	Total	160	3.86	.657	.052
ความสมดุระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	ปรวิญญาตรี	48	3.87	.444	.064
	ปรวิญญาโท	98	3.73	.536	.054
	ปรวิญญาเอก	14	3.21	.405	.108
	Total	160	3.73	.525	.042
ความภูมิใจในองค์กร	ปรวิญญาตรี	48	3.74	.519	.075
	ปรวิญญาโท	98	3.82	.602	.061
	ปรวิญญาเอก	14	3.76	.591	.158
	Total	160	3.79	.575	.045
คุณภาพชีวิตการทำงาน (ภาพรวม)	ปรวิญญาตรี	48	3.91	.401	.058
	ปรวิญญาโท	98	3.80	.451	.046
	ปรวิญญาเอก	14	3.79	.346	.092
	Total	160	3.84	.429	.034

การศึกษา

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	Between Groups	.797	2	.399	.647	.525
	Within Groups	96.803	157	.617		
	Total	97.600	159			
สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	Between Groups	3.199	2	1.599	2.730	.048
	Within Groups	91.962	157	.586		
	Total	95.160	159			
การพัฒนาความสามารถของบุคคล	Between Groups	1.566	2	.783	1.130	.326
	Within Groups	108.779	157	.693		
	Total	110.344	159			
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	Between Groups	8.490	2	4.245	6.024	.003
	Within Groups	110.631	157	.705		
	Total	119.122	159			
บูรณาการทางสังคม	Between Groups	1.262	2	.631	.666	.515
	Within Groups	148.704	157	.947		
	Total	149.966	159			
ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	Between Groups	.891	2	.445	1.033	.358
	Within Groups	67.692	157	.431		
	Total	68.583	159			
ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	Between Groups	4.635	2	2.317	9.266	.000
	Within Groups	39.265	157	.250		
	Total	43.900	159			
ความภูมิใจในองค์กร	Between Groups	.217	2	.109	.326	.722
	Within Groups	52.335	157	.333		
	Total	52.553	159			
คุณภาพชีวิตการทำงาน (ภาพรวม)	Between Groups	.427	2	.213	1.160	.316
	Within Groups	28.881	157	.184		
	Total	29.308	159			

Multiple Comparisons

LSD

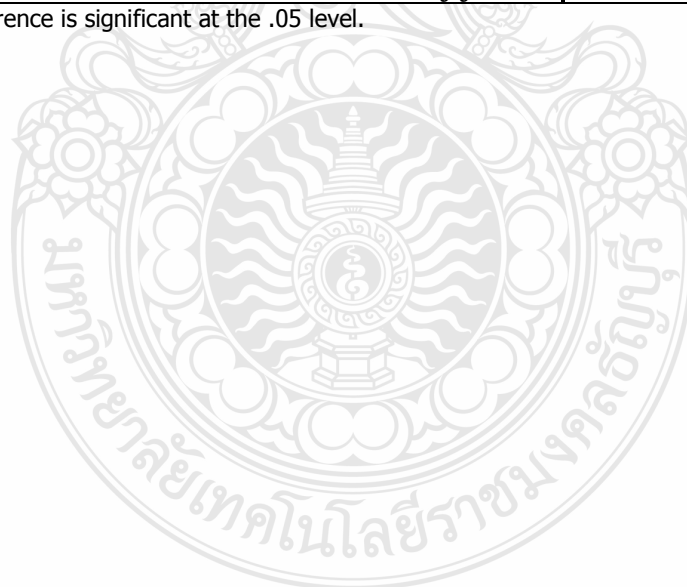
Dependent Variable	(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	.03	.138	.829
		ปริญญาเอก	-.23	.239	.347
	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	-.03	.138	.829
		ปริญญาเอก	-.26	.224	.257
	ปริญญาเอก	ปริญญาตรี	.23	.239	.347
		ปริญญาโท	.26	.224	.257
สิ่งแวดล้อมที่สุขลักษณะและปลอดภัย	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	.31(*)	.135	.023
		ปริญญาเอก	.31	.232	.191
	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	-.31(*)	.135	.023
		ปริญญาเอก	.00	.219	.988
	ปริญญาเอก	ปริญญาตรี	-.31	.232	.191
		ปริญญาโท	.00	.219	.988
การพัฒนาความสามารถของบุคคล	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	-.20	.147	.166
		ปริญญาเอก	-.27	.253	.289
	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	.20	.147	.166
		ปริญญาเอก	-.06	.238	.786
	ปริญญาเอก	ปริญญาตรี	.27	.253	.289
		ปริญญาโท	.06	.238	.786
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	.51(*)	.148	.001
		ปริญญาเอก	.44	.255	.085
	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	-.51(*)	.148	.001
		ปริญญาเอก	-.07	.240	.777
	ปริญญาเอก	ปริญญาตรี	-.44	.255	.085
		ปริญญาโท	.07	.240	.777
บูรณาการทางสังคม	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	-.05	.171	.760
		ปริญญาเอก	-.34	.296	.254
	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	.05	.171	.760
		ปริญญาเอก	-.29	.278	.306
	ปริญญาเอก	ปริญญาตรี	.34	.296	.254
		ปริญญาโท	.29	.278	.306
ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	-.10	.116	.376
		ปริญญาเอก	.14	.199	.487
	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	.10	.116	.376
		ปริญญาเอก	.24	.188	.200
	ปริญญาเอก	ปริญญาตรี	-.14	.199	.487
		ปริญญาโท	-.24	.188	.200

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	.14	.088	.114
		ปริญญาเอก	.65(*)	.152	.000
	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	-.14	.088	.114
		ปริญญาเอก	.51(*)	.143	.000
	ปริญญาเอก	ปริญญาตรี	-.65(*)	.152	.000
ปริญญาเอก	ปริญญาโท	-.51(*)	.143	.000	
ความภูมิใจในองค์กร	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	-.08	.102	.432
		ปริญญาเอก	-.03	.175	.883
	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	.08	.102	.432
		ปริญญาเอก	.05	.165	.742
	ปริญญาเอก	ปริญญาตรี	.03	.175	.883
ปริญญาเอก	ปริญญาโท	-.05	.165	.742	
คุณภาพชีวิตการทำงาน (ภาพรวม)	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	.11	.076	.146
		ปริญญาเอก	.13	.130	.337
	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	-.11	.076	.146
		ปริญญาเอก	.01	.123	.904
	ปริญญาเอก	ปริญญาตรี	-.13	.130	.337
ปริญญาเอก	ปริญญาโท	-.01	.123	.904	

* The mean difference is significant at the .05 level.



Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	ต่ำกว่า 15,000 บาท	19	4.07	.672	.154
	15,000-20,000 บาท	111	3.99	.801	.076
	20,001-25,000 บาท	24	3.90	.848	.173
	25,000 บาทขึ้นไป	6	3.44	.272	.111
	Total	160	3.97	.783	.062
สิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยลักษณะและปลอดภัย	ต่ำกว่า 15,000 บาท	19	4.11	.533	.122
	15,000-20,000 บาท	111	3.90	.806	.076
	20,001-25,000 บาท	24	3.81	.810	.165
	25,000 บาทขึ้นไป	6	4.17	.658	.269
	Total	160	3.92	.774	.061
การพัฒนาความสามารถของบุคคล	ต่ำกว่า 15,000 บาท	19	4.09	.800	.184
	15,000-20,000 บาท	111	3.98	.853	.081
	20,001-25,000 บาท	24	4.06	.759	.155
	25,000 บาทขึ้นไป	6	3.22	.584	.238
	Total	160	3.98	.833	.066
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ต่ำกว่า 15,000 บาท	19	4.23	.556	.128
	15,000-20,000 บาท	111	3.73	.892	.085
	20,001-25,000 บาท	24	3.68	.860	.175
	25,000 บาทขึ้นไป	6	3.78	.958	.391
	Total	160	3.78	.866	.068
บูรณาการทางสังคม	ต่ำกว่า 15,000 บาท	19	4.05	.756	.173
	15,000-20,000 บาท	111	3.80	.986	.094
	20,001-25,000 บาท	24	3.94	1.043	.213
	25,000 บาทขึ้นไป	6	2.94	.574	.234
	Total	160	3.82	.971	.077
ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 15,000 บาท	19	3.77	.802	.184
	15,000-20,000 บาท	111	3.87	.641	.061
	20,001-25,000 บาท	24	3.89	.595	.121
	25,000 บาทขึ้นไป	6	3.72	.828	.338
	Total	160	3.86	.657	.052
ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	ต่ำกว่า 15,000 บาท	19	3.79	.404	.093
	15,000-20,000 บาท	111	3.72	.515	.049
	20,001-25,000 บาท	24	3.75	.624	.127
	25,000 บาทขึ้นไป	6	3.56	.720	.294
	Total	160	3.73	.525	.042
ความภูมิใจในองค์กร	ต่ำกว่า 15,000 บาท	19	4.02	.538	.124
	15,000-20,000 บาท	111	3.77	.576	.055
	20,001-25,000 บาท	24	3.75	.584	.119
	25,000 บาทขึ้นไป	6	3.44	.502	.205
	Total	160	3.79	.575	.045

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
คุณภาพชีวิตการทำงาน (ภาพรวม)	ต่ำกว่า 15,000 บาท	19	3.98	.401	.092
	15,000-20,000 บาท	111	3.82	.444	.042
	20,001-25,000 บาท	24	3.83	.385	.079
	25,000 บาทขึ้นไป	6	3.63	.348	.142
	Total	160	3.84	.429	.034

รายได้



ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	Between Groups	2.004	3	.668	1.090	.355
	Within Groups	95.596	156	.613		
	Total	97.600	159			
สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	Between Groups	1.359	3	.453	.753	.522
	Within Groups	93.801	156	.601		
	Total	95.160	159			
การพัฒนาความสามารถของบุคคล	Between Groups	3.799	3	1.266	1.854	.140
	Within Groups	106.545	156	.683		
	Total	110.344	159			
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	Between Groups	4.367	3	1.456	1.979	.119
	Within Groups	114.755	156	.736		
	Total	119.122	159			
บูรณาการทางสังคม	Between Groups	6.049	3	2.016	2.186	.042
	Within Groups	143.917	156	.923		
	Total	149.966	159			

รายได้

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	Between Groups	.292	3	.097	.222	.881
	Within Groups	68.290	156	.438		
	Total	68.583	159			
ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	Between Groups	.272	3	.091	.324	.808
	Within Groups	43.628	156	.280		
	Total	43.900	159			
ความภูมิใจในองค์กร	Between Groups	1.763	3	.588	1.805	.048
	Within Groups	50.789	156	.326		
	Total	52.553	159			
คุณภาพชีวิตการทำงาน (ภาพรวม)	Between Groups	.691	3	.230	1.256	.292
	Within Groups	28.617	156	.183		
	Total	29.308	159			



Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) รายได้	(J) รายได้	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,000-20,000 บาท	.08	.194	.684
		20,001-25,000 บาท	.17	.240	.487
		25,000 บาทขึ้นไป	.63	.367	.090
	15,000-20,000 บาท	ต่ำกว่า 15,000 บาท	-.08	.194	.684
		20,001-25,000 บาท	.09	.176	.617
		25,000 บาทขึ้นไป	.55	.328	.098
	20,001-25,000 บาท	ต่ำกว่า 15,000 บาท	-.17	.240	.487
		15,000-20,000 บาท	-.09	.176	.617
		25,000 บาทขึ้นไป	.46	.357	.201
	25,000 บาทขึ้นไป	ต่ำกว่า 15,000 บาท	-.63	.367	.090
		15,000-20,000 บาท	-.55	.328	.098
		20,001-25,000 บาท	-.46	.357	.201
สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,000-20,000 บาท	.20	.193	.297
		20,001-25,000 บาท	.30	.238	.210
		25,000 บาทขึ้นไป	-.06	.363	.866
	15,000-20,000 บาท	ต่ำกว่า 15,000 บาท	-.20	.193	.297
		20,001-25,000 บาท	.10	.175	.574
		25,000 บาทขึ้นไป	-.26	.325	.420
	20,001-25,000 บาท	ต่ำกว่า 15,000 บาท	-.30	.238	.210
		15,000-20,000 บาท	-.10	.175	.574
		25,000 บาทขึ้นไป	-.36	.354	.309
	25,000 บาทขึ้นไป	ต่ำกว่า 15,000 บาท	.06	.363	.866
		15,000-20,000 บาท	.26	.325	.420
		20,001-25,000 บาท	.36	.354	.309
การพัฒนาความสามารถของบุคคล	ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,000-20,000 บาท	.11	.205	.597
		20,001-25,000 บาท	.03	.254	.899
		25,000 บาทขึ้นไป	.87(*)	.387	.027
	15,000-20,000 บาท	ต่ำกว่า 15,000 บาท	-.11	.205	.597
		20,001-25,000 บาท	-.08	.186	.681
		25,000 บาทขึ้นไป	.76(*)	.346	.030
	20,001-25,000 บาท	ต่ำกว่า 15,000 บาท	-.03	.254	.899
		15,000-20,000 บาท	.08	.186	.681
		25,000 บาทขึ้นไป	.83(*)	.377	.029
	25,000 บาทขึ้นไป	ต่ำกว่า 15,000 บาท	-.87(*)	.387	.027
		15,000-20,000 บาท	-.76(*)	.346	.030
		20,001-25,000 บาท	-.83(*)	.377	.029

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) รายได้	(J) รายได้	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน	ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,000-20,000 บาท	.50(*)	.213	.020
		20,001-25,000 บาท	.55(*)	.263	.039
		25,000 บาทขึ้นไป	.45	.402	.264
	15,000-20,000 บาท	ต่ำกว่า 15,000 บาท	-.50(*)	.213	.020
		20,001-25,000 บาท	.05	.193	.811
		25,000 บาทขึ้นไป	-.05	.359	.887
	20,001-25,000 บาท	ต่ำกว่า 15,000 บาท	-.55(*)	.263	.039
		15,000-20,000 บาท	-.05	.193	.811
		25,000 บาทขึ้นไป	-.10	.391	.804
	25,000 บาทขึ้นไป	ต่ำกว่า 15,000 บาท	-.45	.402	.264
		15,000-20,000 บาท	.05	.359	.887
		20,001-25,000 บาท	.10	.391	.804
บูรณาการทางสังคม	ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,000-20,000 บาท	.25	.238	.289
		20,001-25,000 บาท	.11	.295	.714
		25,000 บาทขึ้นไป	1.11(*)	.450	.015
	15,000-20,000 บาท	ต่ำกว่า 15,000 บาท	-.25	.238	.289
		20,001-25,000 บาท	-.15	.216	.502
		25,000 บาทขึ้นไป	.85(*)	.403	.035
	20,001-25,000 บาท	ต่ำกว่า 15,000 บาท	-.11	.295	.714
		15,000-20,000 บาท	.15	.216	.502
		25,000 บาทขึ้นไป	1.00(*)	.438	.024
	25,000 บาทขึ้นไป	ต่ำกว่า 15,000 บาท	-1.11(*)	.450	.015
		15,000-20,000 บาท	-.85(*)	.403	.035
		20,001-25,000 บาท	-1.00(*)	.438	.024
ระเบียบข้อบังคับใน การปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,000-20,000 บาท	-.10	.164	.548
		20,001-25,000 บาท	-.12	.203	.566
		25,000 บาทขึ้นไป	.05	.310	.873
	15,000-20,000 บาท	ต่ำกว่า 15,000 บาท	.10	.164	.548
		20,001-25,000 บาท	-.02	.149	.904
		25,000 บาทขึ้นไป	.15	.277	.593
	20,001-25,000 บาท	ต่ำกว่า 15,000 บาท	.12	.203	.566
		15,000-20,000 บาท	.02	.149	.904
		25,000 บาทขึ้นไป	.17	.302	.582
	25,000 บาทขึ้นไป	ต่ำกว่า 15,000 บาท	-.05	.310	.873
		15,000-20,000 บาท	-.15	.277	.593
		20,001-25,000 บาท	-.17	.302	.582

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) รายได้	(J) รายได้	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,000-20,000 บาท	.07	.131	.585
		20,001-25,000 บาท	.04	.162	.808
		25,000 บาทขึ้นไป	.23	.248	.346
	15,000-20,000 บาท	ต่ำกว่า 15,000 บาท	-.07	.131	.585
		20,001-25,000 บาท	-.03	.119	.787
		25,000 บาทขึ้นไป	.16	.222	.466
	20,001-25,000 บาท	ต่ำกว่า 15,000 บาท	-.04	.162	.808
		15,000-20,000 บาท	.03	.119	.787
		25,000 บาทขึ้นไป	.19	.241	.422
	25,000 บาทขึ้นไป	ต่ำกว่า 15,000 บาท	-.23	.248	.346
		15,000-20,000 บาท	-.16	.222	.466
		20,001-25,000 บาท	-.19	.241	.422
ความภูมิใจในองค์กร	ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,000-20,000 บาท	.24	.142	.089
		20,001-25,000 บาท	.27	.175	.129
		25,000 บาทขึ้นไป	.57(*)	.267	.034
	15,000-20,000 บาท	ต่ำกว่า 15,000 บาท	-.24	.142	.089
		20,001-25,000 บาท	.02	.128	.847
		25,000 บาทขึ้นไป	.33	.239	.169
	20,001-25,000 บาท	ต่ำกว่า 15,000 บาท	-.27	.175	.129
		15,000-20,000 บาท	-.02	.128	.847
		25,000 บาทขึ้นไป	.31	.260	.242
	25,000 บาทขึ้นไป	ต่ำกว่า 15,000 บาท	-.57(*)	.267	.034
		15,000-20,000 บาท	-.33	.239	.169
		20,001-25,000 บาท	-.31	.260	.242
คุณภาพชีวิตการทำงาน (ภาพรวม)	ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,000-20,000 บาท	.16	.106	.130
		20,001-25,000 บาท	.16	.132	.231
		25,000 บาทขึ้นไป	.35	.201	.081
	15,000-20,000 บาท	ต่ำกว่า 15,000 บาท	-.16	.106	.130
		20,001-25,000 บาท	.00	.096	.971
		25,000 บาทขึ้นไป	.19	.180	.289
	20,001-25,000 บาท	ต่ำกว่า 15,000 บาท	-.16	.132	.231
		15,000-20,000 บาท	.00	.096	.971
		25,000 บาทขึ้นไป	.19	.195	.321
	25,000 บาทขึ้นไป	ต่ำกว่า 15,000 บาท	-.35	.201	.081
		15,000-20,000 บาท	-.19	.180	.289
		20,001-25,000 บาท	-.19	.195	.321

* The mean difference is significant at the .05 level.

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	ต่ำกว่า 5 ปี	29	4.15	.682	.127
	5-10 ปี	65	3.93	.841	.104
	11-15 ปี	48	4.03	.788	.114
	15 ปีขึ้นไป	18	3.63	.635	.150
	Total	160	3.97	.783	.062
สิ่งแวดล้อมที่ถูกละเมิดลักษณะและปลอดภัย	ต่ำกว่า 5 ปี	29	3.77	.767	.142
	5-10 ปี	65	4.01	.769	.095
	11-15 ปี	48	3.87	.792	.114
	15 ปีขึ้นไป	18	4.02	.762	.180
	Total	160	3.92	.774	.061
การพัฒนาความสามารถของบุคคล	ต่ำกว่า 5 ปี	29	4.23	.713	.132
	5-10 ปี	65	3.92	.841	.104
	11-15 ปี	48	4.04	.874	.126
	15 ปีขึ้นไป	18	3.57	.757	.178
	Total	160	3.98	.833	.066
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	29	3.68	1.018	.189
	5-10 ปี	65	3.86	.837	.104
	11-15 ปี	48	3.72	.828	.120
	15 ปีขึ้นไป	18	3.85	.842	.198
	Total	160	3.78	.866	.068
บูรณาการทางสังคม	ต่ำกว่า 5 ปี	29	4.05	.820	.152
	5-10 ปี	65	3.74	.994	.123
	11-15 ปี	48	3.98	1.009	.146
	15 ปีขึ้นไป	18	3.30	.839	.198
	Total	160	3.82	.971	.077
ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	29	3.71	.775	.144
	5-10 ปี	65	3.92	.645	.080
	11-15 ปี	48	3.91	.618	.089
	15 ปีขึ้นไป	18	3.70	.582	.137
	Total	160	3.86	.657	.052
ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	29	3.64	.511	.095
	5-10 ปี	65	3.77	.517	.064
	11-15 ปี	48	3.66	.530	.077
	15 ปีขึ้นไป	18	3.87	.562	.132
	Total	160	3.72	.525	.042

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
ความภูมิใจในองค์กร	ต่ำกว่า 5 ปี	29	3.99	.500	.093
	5-10 ปี	65	3.73	.584	.072
	11-15 ปี	48	3.79	.570	.082
	15 ปีขึ้นไป	18	3.65	.631	.149
	Total	160	3.79	.575	.045
คุณภาพชีวิตการทำงาน (ภาพรวม)	ต่ำกว่า 5 ปี	29	3.86	.435	.081
	5-10 ปี	65	3.85	.443	.055
	11-15 ปี	48	3.85	.426	.062
	15 ปีขึ้นไป	18	3.71	.389	.092
	Total	160	3.84	.429	.034

ประสมการณ์

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	Between Groups	3.332	3	1.111	1.838	.043
	Within Groups	94.268	156	.604		
	Total	97.600	159			
สิ่งแวดล้อมที่ถูกละเมิดสิทธิและปลอดภัย	Between Groups	1.425	3	.475	.791	.501
	Within Groups	93.735	156	.601		
	Total	95.160	159			
การพัฒนาความสามารถของบุคคล	Between Groups	5.166	3	1.722	2.554	.047
	Within Groups	105.178	156	.674		
	Total	110.344	159			
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	Between Groups	.974	3	.325	.429	.733
	Within Groups	118.148	156	.757		
	Total	119.122	159			
บูรณาการทางสังคม	Between Groups	8.013	3	2.671	2.935	.035
	Within Groups	141.953	156	.910		
	Total	149.966	159			

ประสพการณ์

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	Between Groups	1.444	3	.481	1.119	.343
	Within Groups	67.138	156	.430		
	Total	68.583	159			
ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	Between Groups	.904	3	.301	1.093	.354
	Within Groups	42.996	156	.276		
	Total	43.900	159			
ความภูมิใจในองค์กร	Between Groups	1.713	3	.571	1.752	.159
	Within Groups	50.840	156	.326		
	Total	52.553	159			
คุณภาพชีวิตการทำงาน (ภาพรวม)	Between Groups	.323	3	.108	.579	.630
	Within Groups	28.986	156	.186		
	Total	29.308	159			

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) ประสพการณ์	(J) ประสพการณ์	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	.22	.174	.204
		11-15 ปี	.11	.183	.531
		15 ปีขึ้นไป	.52(*)	.233	.027
	5-10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	-.22	.174	.204
		11-15 ปี	-.11	.148	.473
		15 ปีขึ้นไป	.30	.207	.151
	11-15 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	-.11	.183	.531
		5-10 ปี	.11	.148	.473
		15 ปีขึ้นไป	.41	.215	.061
	15 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 5 ปี	-.52(*)	.233	.027
		5-10 ปี	-.30	.207	.151
		11-15 ปี	-.41	.215	.061

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) ประสบการณ์	(J) ประสบการณ์	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
สิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยลักษณะและปลอดภัย	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	-.24	.173	.177
		11-15 ปี	-.10	.182	.592
		15 ปีขึ้นไป	-.25	.233	.287
	5-10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	.24	.173	.177
		11-15 ปี	.14	.148	.354
		15 ปีขึ้นไป	-.01	.206	.948
	11-15 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	.10	.182	.592
		5-10 ปี	-.14	.148	.354
		15 ปีขึ้นไป	-.15	.214	.484
	15 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 5 ปี	.25	.233	.287
		5-10 ปี	.01	.206	.948
		11-15 ปี	.15	.214	.484
การพัฒนาความสามารถของบุคคล	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	.31	.183	.096
		11-15 ปี	.19	.193	.331
		15 ปีขึ้นไป	.66(*)	.246	.009
	5-10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	-.31	.183	.096
		11-15 ปี	-.12	.156	.449
		15 ปีขึ้นไป	.35	.219	.113
	11-15 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	-.19	.193	.331
		5-10 ปี	.12	.156	.449
		15 ปีขึ้นไป	.47(*)	.227	.041
	15 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 5 ปี	-.66(*)	.246	.009
		5-10 ปี	-.35	.219	.113
		11-15 ปี	-.47(*)	.227	.041
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	-.18	.194	.360
		11-15 ปี	-.04	.205	.856
		15 ปีขึ้นไป	-.17	.261	.507
	5-10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	.18	.194	.360
		11-15 ปี	.14	.166	.395
		15 ปีขึ้นไป	.00	.232	.984
	11-15 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	.04	.205	.856
		5-10 ปี	-.14	.166	.395
		15 ปีขึ้นไป	-.14	.241	.571
	15 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 5 ปี	.17	.261	.507
		5-10 ปี	.00	.232	.984
		11-15 ปี	.14	.241	.571

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) ประสบการณ์	(J) ประสบการณ์	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
บุรณาการทางสังคม	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	.30	.213	.158
		11-15 ปี	.07	.224	.766
		15 ปีขึ้นไป	.75(*)	.286	.010
	5-10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	-.30	.213	.158
		11-15 ปี	-.24	.182	.196
		15 ปีขึ้นไป	.45	.254	.080
	11-15 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	-.07	.224	.766
		5-10 ปี	.24	.182	.196
		15 ปีขึ้นไป	.68(*)	.264	.011
	15 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 5 ปี	-.75(*)	.286	.010
		5-10 ปี	-.45	.254	.080
		11-15 ปี	-.68(*)	.264	.011
ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	-.21	.146	.153
		11-15 ปี	-.20	.154	.203
		15 ปีขึ้นไป	.01	.197	.964
	5-10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	.21	.146	.153
		11-15 ปี	.01	.125	.915
		15 ปีขึ้นไป	.22	.175	.211
	11-15 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	.20	.154	.203
		5-10 ปี	-.01	.125	.915
		15 ปีขึ้นไป	.21	.181	.258
	15 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 5 ปี	-.01	.197	.964
		5-10 ปี	-.22	.175	.211
		11-15 ปี	-.21	.181	.258
ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	-.13	.117	.286
		11-15 ปี	-.02	.123	.897
		15 ปีขึ้นไป	-.23	.158	.152
	5-10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	.13	.117	.286
		11-15 ปี	.11	.100	.275
		15 ปีขึ้นไป	-.10	.140	.471
	11-15 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	.02	.123	.897
		5-10 ปี	-.11	.100	.275
		15 ปีขึ้นไป	-.21	.145	.149
	15 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 5 ปี	.23	.158	.152
		5-10 ปี	.10	.140	.471
		11-15 ปี	.21	.145	.149

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) ประสบการณ์	(J) ประสบการณ์	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ความภูมิใจในองค์กร	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	.26(*)	.127	.047
		11-15 ปี	.20	.134	.145
		15 ปีขึ้นไป	.34(*)	.171	.049
	5-10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	-.26(*)	.127	.047
		11-15 ปี	-.06	.109	.592
		15 ปีขึ้นไป	.09	.152	.576
	11-15 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	-.20	.134	.145
		5-10 ปี	.06	.109	.592
		15 ปีขึ้นไป	.14	.158	.364
	15 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 5 ปี	-.34(*)	.171	.049
		5-10 ปี	-.09	.152	.576
		11-15 ปี	-.14	.158	.364
คุณภาพชีวิตการทำงาน (ภาพรวม)	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	.02	.096	.851
		11-15 ปี	.02	.101	.875
		15 ปีขึ้นไป	.15	.129	.235
	5-10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	-.02	.096	.851
		11-15 ปี	.00	.082	.979
		15 ปีขึ้นไป	.14	.115	.237
	11-15 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	-.02	.101	.875
		5-10 ปี	.00	.082	.979
		15 ปีขึ้นไป	.14	.119	.247
	15 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 5 ปี	-.15	.129	.235
		5-10 ปี	-.14	.115	.237
		11-15 ปี	-.14	.119	.247

* The mean difference is significant at the .05 level.



Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732(a)	.535	.526	.539

a Predictors: (Constant), ความต้องการความสำเร็จ, ความต้องการความมีอำนาจ, ความต้องการความผูกพัน

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.717	.364		2.970	.049
	ความต้องการความผูกพัน	.013	.080	.011	.158	.875
	ความต้องการความมีอำนาจ	.746	.056	.729	13.309	.000
	ความต้องการความสำเร็จ	.062	.081	.052	.761	.448

a Dependent Variable: ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.685(a)	.470	.460	.569

a Predictors: (Constant), ความต้องการความสำเร็จ, ความต้องการความมีอำนาจ, ความต้องการความผูกพัน

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.306	.384		3.798	.026
	ความต้องการ	.442	.085	.380	5.230	.000
	ความผูกพัน	.035	.059	.035	.592	.555
	ความต้องการ	.454	.085	.387	5.323	.000
	ความมีอำนาจ					
	ความต้องการ					
	ความสำเร็จ					

a Dependent Variable: สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776(a)	.602	.595	.530

a Predictors: (Constant), ความต้องการความสำเร็จ, ความต้องการความมีอำนาจ, ความต้องการความผูกพัน

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.424	.358		4.185	.038
	ความต้องการ	.006	.079	.004	.071	.943
	ความผูกพัน	.843	.055	.775	15.291	.000
	ความต้องการ	.047	.080	.037	.589	.557
	ความมีอำนาจ					
	ความต้องการ					
	ความสำเร็จ					

a Dependent Variable: การพัฒนาความสามารถของบุคคล

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729(a)	.531	.522	.599

a Predictors: (Constant), ความต้องการความสำเร็จ, ความต้องการความมีอำนาจ, ความต้องการความผูกพัน

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.372	.404		5.921	.000
	ความต้องการความผูกพัน	.325	.089	.250	3.650	.000
	ความต้องการความมีอำนาจ	.021	.062	.019	.343	.732
	ความต้องการความสำเร็จ	.724	.090	.552	8.071	.000

a Dependent Variable: ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.698(a)	.487	.477	.702

a Predictors: (Constant), ความต้องการความสำเร็จ, ความต้องการความมีอำนาจ, ความต้องการความผูกพัน

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.010	.474		6.021	.000
	ความต้องการ ความผูกพัน	-.002	.104	-.001	.021	.983
	ความต้องการ ความมีอำนาจ	.882	.073	.695	12.077	.000
	ความต้องการ ความสำเร็จ	.082	.105	.056	.778	.438

a Dependent Variable: บุรณาการทางสังคม

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.331(a)	.109	.092	.626

a Predictors: (Constant), ความต้องการความสำเร็จ, ความต้องการความมีอำนาจ, ความต้องการความผูกพัน

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.057	.422		4.872	.000
	ความต้องการ ความผูกพัน	.124	.093	.125	1.330	.186
	ความต้องการ ความมีอำนาจ	.218	.065	.254	3.351	.001
	ความต้องการ ความสำเร็จ	.117	.094	.117	1.244	.215

a Dependent Variable: ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778(a)	.605	.597	.334

a Predictors: (Constant), ความต้องการความสำเร็จ, ความต้องการความมีอำนาจ, ความต้องการความผูกพัน

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.101	.225		4.890	.000
	ความต้องการความผูกพัน	.485	.050	.615	9.788	.000
	ความต้องการความมีอำนาจ	.003	.035	.005	.090	.928
	ความต้องการความสำเร็จ	.187	.050	.235	3.741	.000

a Dependent Variable: ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817(a)	.667	.661	.335

a Predictors: (Constant), ความต้องการความสำเร็จ, ความต้องการความมีอำนาจ, ความต้องการความผูกพัน

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.140	.226		5.045	.000
	ความต้องการ ความผูกพัน	.062	.050	.071	1.236	.218
	ความต้องการ ความมีอำนาจ	.615	.035	.818	17.653	.000
	ความต้องการ ความสำเร็จ	-.008	.050	-.009	.161	.872

a Dependent Variable: ความภูมิใจในองค์กร

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808(a)	.652	.646	.256

a Predictors: (Constant), ความต้องการความสำเร็จ, ความต้องการความมีอำนาจ, ความต้องการความผูกพัน

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.957	.172		5.553	.000
	ความต้องการ ความผูกพัน	.174	.038	.269	4.568	.000
	ความต้องการ ความมีอำนาจ	.339	.027	.604	12.766	.000
	ความต้องการ ความสำเร็จ	.221	.038	.340	5.774	.000

a Dependent Variable: คุณภาพชีวิตการทำงาน (ภาพรวม)

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - สกุล	นางสุภาภรณ์ โชติชญาณ์
ที่อยู่	7 ซอยพระรามที่ 2 ซอย 82 แยก 2 แขวงเสมดำ เขตบางขุนเทียน กรุงเทพฯ
ประวัติการศึกษา	ระดับปริญญาตรี ศิลปะศาสตร์บัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป (เอกบัญชี) ระดับปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2531 - 2532 บริษัท ยูเอ็น ฟูทแวร์ อินคัสตรี จำกัด พ.ศ. 2535 - ปัจจุบัน คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี
เบอร์โทรศัพท์	ที่ทำงาน 0-2549-3282, 08-1842-3662
โทรสาร	0-2577-5022
E-mail Address	Jum_3282@hotmail.com

