

ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
และความผูกพันในองค์กรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างข้าราชการ
และพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

RELATIONSHIPS OF SATISFACTION AT WORK AND QUALITY OF
WORK LIFE WITH ORGANIZATIONAL ENGAGEMENT: A CASE STUDY
OF COMPARISON BETWEEN GOVERNMENT OFFICERS AND
UNIVERSITY OF TECHNOLOGY THANYABURI



ภาคณัฐ สวัสดิวิศิษฏ์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2556

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
และความผูกพันในองค์กรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างข้าราชการ
และพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ภคณี ภู่อู่ สวัสดิวิศิษฐ์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2556

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างข้าราชการและพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
Relationship of Satisfaction at Work and Quality of Work Life With Organizational Engagement: A Case Study of Comparison Between Government Officers and University Employees of Rajamangala University of Technology Thanyaburi

ชื่อ - นามสกุล

นายภคณัฐ สวัสดิ์วิศิษฐ์

วิชาเอก

การจัดการทั่วไป

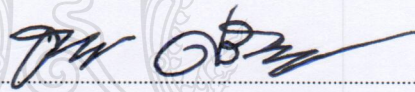
อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์กฤษฎา เขียววัฒนสุข, D.B.A

ปีการศึกษา

2556

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ



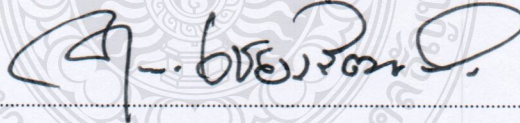
ประธานกรรมการ

(อาจารย์ธงชัย ศรีวรรณะ, Ph.D.)

นนพ

กรรมการ

(อาจารย์นพวรรณ พจน์พิสุทธิพงศ์, Ph.D.)



กรรมการ

(อาจารย์กฤษฎา เขียววัฒนสุข, D.B.A.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ



คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(รองศาสตราจารย์ชนงกรณ์ กุณฑลบุตร, D.B.A.)

วันที่ 11 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2557

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างข้าราชการและพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ชื่อ-นามสกุล	นายภคณัฏฐ์ สวัสดิวิศิษฏ์
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์กฤษดา เชียรวัฒนสุข, D.B.A.
ปีการศึกษา	2556

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันในองค์กร ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กร ของข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวนกลุ่มละ 200 คน รวมทั้งสิ้น 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Samples t-test และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษา พบว่า (1) ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (2) ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (3) ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (4) ระดับความพึงพอใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ความพึงพอใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันในองค์กร

Independent Study Title Relationship of Satisfaction at Work and Quality of Work Life with Organizational Engagement: A Case Study of Comparison between Government Officers and University Employees of Rajamangala University of Technology Thanyaburi

Name-Surname Mr. Pakkanat Sawutdivisit

Major Subject General Management

Independent Study Advisor Mr.Krisada Chienwattanasook, D.B.A.

Academic Year 2013

ABSTRACT

The study was carried out to investigate and to compare the satisfaction at work, the quality of work life, the organizational engagement, the relationship of the satisfaction at work and the quality of work life with the organizational engagement of the government officers and the university employees of Rajamangala University of Technology Thanyaburi. The sample of the study consisted of 200 Government Officers and 200 university employees of Rajamangala University of Technology Thanyaburi. The data were collected through the application of questionnaires and were analyzed using Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, Independent Samples t-test, and Pearson Correlation Coefficient.

The results of the study demonstrated as follows: (1) The government officers and the university employees of Rajamangala University of Technology Thanyaburi had differences of opinion toward the satisfaction at work at 0.05 level of significance. (2) The government officers and the university employees of Rajamangala University of Technology Thanyaburi expressed no differences of opinion toward the quality of work life at 0.05 level of significance. (3) The government officers and the university employees of Rajamangala University of Technology Thanyaburi had no differences of opinion toward the organizational engagement at 0.05 level of significance. (4) The satisfaction at work and the quality of work life of the government officers and the university employees of Rajamangala University of Technology Thanyaburi had no relationship with the organizational engagement at 0.05 level of significance.

Keywords: satisfaction at work, quality of work life, organizational engagement

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สามารถสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ ดร.ชงชัย ศรีวรรณ ประธาน ดร.นพวรรณ พจน์พิศุทธิพงศ์ กรรมการ ดร.กฤษฎา เขียววัฒนสุข กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าในการให้คำแนะนำให้ความรู้ชี้แนะทางการแก้ปัญหา ตั้งแต่เริ่มต้นทำการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ จนกระทั่งเสร็จสมบูรณ์ จนประสบความสำเร็จ

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ที่ช่วยประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ข้าพเจ้า และเพื่อน MGY 55 รวมทั้งผู้ให้สัมภาษณ์ผลงานฉบับนี้ทุกท่านที่ให้คำปรึกษา ความช่วยเหลือ แนะนำ และร่วมกันทำงานด้านการศึกษา จนทำให้การศึกษาในระดับปริญญาโทครั้งนี้ประสบความสำเร็จไปด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ญาติพี่น้อง เพื่อน ๆ และเจ้าหน้าที่โครงการปริญญาโท ที่ให้การส่งเสริมสนับสนุนให้กำลังใจ และให้ความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา ผู้ศึกษาหวังว่าการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้จะมีประโยชน์ไม่มากนักน้อย และหากมีข้อผิดพลาดประการใดปรากฏในรายงานฉบับนี้ ผู้ศึกษาขออภัยและน้อมรับไว้ ณ โอกาสนี้

ภคณัฐ สวัสดิวิศิษฐ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(4)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญ	(6)
สารบัญตาราง	(8)
สารบัญภาพ	(10)
บทที่ 1 บทนำ	11
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	11
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	13
1.3 สมมุติฐานการวิจัย	13
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	14
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	14
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	15
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	16
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ	16
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	23
2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร	27
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	32
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	36
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	36
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	36
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	38
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	39

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์	40
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	40
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	40
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	60
5.1 สรุปผลการวิจัย	60
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย	61
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย	64
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต	65
บรรณานุกรม	66
ภาคผนวก	69
ประวัติผู้เขียน	78



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 แสดงร้อยละและความถี่ จำแนกตามเพศ.....	41
ตารางที่ 4.2 แสดงร้อยละและความถี่ จำแนกตามอายุ.....	41
ตารางที่ 4.3 แสดงร้อยละและความถี่ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	42
ตารางที่ 4.4 แสดงร้อยละและความถี่ จำแนกตามรายได้.....	42
ตารางที่ 4.5 แสดงร้อยละและความถี่ จำแนกตามสถานภาพการสมรส.....	43
ตารางที่ 4.6 แสดงร้อยละและความถี่ จำแนกตามประสบการณ์.....	43
ตารางที่ 4.7 แสดงร้อยละและความถี่ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่.....	44
ตารางที่ 4.8 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของระหว่างข้าราชการและ พนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามด้านผู้บังคับบัญชา.....	44
ตารางที่ 4.9 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของระหว่างข้าราชการและพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามด้านเพื่อนร่วมงาน.....	45
ตารางที่ 4.10 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของระหว่างข้าราชการและพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามด้านสิ่งแวดล้อม.....	46
ตารางที่ 4.11 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของระหว่างข้าราชการและพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามด้านวัฒนธรรมองค์กร.....	47
ตารางที่ 4.12 แสดงการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของระหว่างข้าราชการและพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามด้านรายได้ และผลประโยชน์ตอบแทน.....	48
ตารางที่ 4.13 แสดงการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของระหว่างข้าราชการและพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า.....	49
ตารางที่ 4.14 แสดงการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของระหว่างข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามด้านโอกาส และการพัฒนาขีดความสามารถผู้ปฏิบัติงาน.....	50
ตารางที่ 4.15 แสดงการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของระหว่างข้าราชการและพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามด้านการมีพันธะทางสังคม.....	51

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.16	แสดงการเปรียบเทียบความคุณภาพชีวิตการทำงานของระหว่างข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามด้านความสมดุลของช่วงเวลาชีวิต.....	52
ตารางที่ 4.17	แสดงการเปรียบเทียบด้านความผูกพันต่อองค์กรของระหว่างข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามด้านความเชื่อถือและยอมรับในองค์กร.....	53
ตารางที่ 4.18	แสดงการเปรียบเทียบด้านความผูกพันต่อองค์กรของระหว่างข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร.....	54
ตารางที่ 4.19	แสดงการเปรียบเทียบด้านความผูกพันต่อองค์กรของระหว่างข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตาม ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร.....	55
ตารางที่ 4.20	แสดงผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 คือ ระดับความพึงพอใจในการทำงานของ ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมีความแตกต่างกัน.....	56
ตารางที่ 4.21	แสดงผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 คือ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมีความแตกต่างกัน.....	57
ตารางที่ 4.22	แสดงผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 คือ ระดับความผูกพันในองค์กร ของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความแตกต่างกัน.....	58
ตารางที่ 4.23	แสดงผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 คือ ระดับความพึงพอใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันในองค์กร.....	58

สารบัญญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย 15



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกไร้พรมแดนในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและเป็นไปอย่างรวดเร็วด้วยกระแสของความเจริญทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีเครือข่ายโยงใยไปทั่วโลก ทำให้สังคมโลกและประชากรของประเทศเกิดปัญหาที่มีความรู้สึกลังเลทั้งด้านสังคมวัฒนธรรม เศรษฐกิจการเมืองจำเป็นที่รัฐจะต้องพัฒนาประเทศให้สามารถยืนหยัดอยู่บนสังคมโลกได้อย่างสมดุล และสมศักดิ์ศรีทัดเทียมกับนานาประเทศดังที่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 ได้กำหนดให้ “คนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา” (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2545, น. 1) ซึ่งการพัฒนาประเทศต้องเริ่มที่การพัฒนาคนซึ่งกลไกในการพัฒนาคนให้มีประสิทธิภาพคือการพัฒนาการศึกษา โดยเฉพาะการศึกษาในระดับอุดมศึกษาซึ่งเป็นการศึกษาที่มุ่งเน้นการสร้างสรรค์ความก้าวหน้าในวิชาชีพและความเป็นเลิศทางวิชาการด้านการค้นคว้าวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้และเทคโนโลยีด้านวิทยาศาสตร์มนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์การประยุกต์ใช้วิทยาการและภูมิปัญญาท้องถิ่นของไทยเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมได้อย่างเหมาะสมกับสภาพของสังคมไทย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2550, น. 13-14)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น พบว่า บุคลากรในองค์กรจัดเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวทั้งในการทำงานในองค์กรโดยการทำงานจะให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายนั้นขึ้นอยู่กับการทำงานของบุคลากรเป็นส่วนสำคัญผู้บริหารจะต้องมีการเข้าใจในความต้องการของบุคลากรในองค์กร ให้มีความเหมาะสมกับเป้าหมายหรือสอดคล้องกันกับบุคลากรมีความรู้สึมีความสุขกับความภาคภูมิใจในการทำงานในองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและก่อให้เกิดความกระตือรือร้นมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ประเด็นนี้ผู้บริหารน่าจะให้ความสนใจคือคุณภาพชีวิตในองค์กรซึ่งเรียกได้ว่า “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” (นวรรตน์ ณ วังจันทร์ อ่างใน ระวีวรรณ วัชรวิวรรณ, 2550)

ประกอบกับคุณภาพชีวิตการทำงานอาจบ่งบอกถึงความเป็นอยู่ความสุขโดยรวมของชีวิตซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทนสวัสดิการโอกาสที่จะก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสการพัฒนาความสามารถลักษณะต่าง ๆ เหล่านี้ให้มีความเท่าเทียมกันจะส่งผลให้ตัวบุคลากรทำงานอย่างมีความสุขในองค์กร (ระวีวรรณ วัชรวิวรรณ, 2550) แต่อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จต่าง ๆ ในองค์กร ได้ผลมาจากการทำงานร่วมกันของบุคลากรของทุกฝ่ายที่ซึ่งสามารถทำงานได้อย่าง

มีประสิทธิภาพ โดยต้องคำนึงถึงบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญสุด ฉะนั้นประสิทธิภาพของงานก็ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของบุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์กร จึงจำเป็นต้องสร้างเสริมแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ ให้กับบุคลากร โดยเฉพาะด้านความพึงพอใจต่อการทำงานของบุคลากรในองค์กร จะช่วยส่งผลให้กับบุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มที่ โดยความพึงพอใจต่อการทำงานสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรให้มีแรงจูงใจในการทำงานหากบุคลากรมีความพึงพอใจกับสิ่งที่ต้องการ ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานและใช้ความรู้ทักษะความสามารถของบุคลากรให้ทำงานเพิ่มมากขึ้น อีกสิ่งหนึ่งคือบุคลากรแต่ละบุคลากรมีความต้องการที่แตกต่างกันโดยขึ้นอยู่กับความพึงพอใจที่มากกว่าที่มันเป็นอย่างนั้นจริง ๆ และเมื่อใดที่ความต้องการเหล่านั้นไม่ได้เป็นไปตามที่ต้องการหรือสอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการและอยากได้นั้นก็จะทำให้รู้สึกผิดหวังและส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด ฉะนั้น ความพึงพอใจของบุคลากรจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้บุคลากรพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้ (สมยศ, 2543 อ้างใน สุภาภรณ์ อินทแพทย์, 2550)

แต่ในองค์กรความผูกพันก็มีส่วนในความสำเร็จที่ทำให้องค์กรต่าง ๆ สามารถรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรต่อไปได้ แต่สิ่งที่องค์กรต้องคิดอยู่เสมอ คือการพัฒนาแบบใด เพื่อส่งเสริมกับสิ่งที่เป็นแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กร เกิดความผูกพันต่อองค์กร เพราะการสูญเสียบุคลากรที่มีความสำคัญ จะต้องใช้เวลาในการคัดเลือกและการพัฒนาบุคลากรใหม่เพื่อจะมาทดแทนกับบุคลากรที่เสียไป อาจจะทำให้การปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในงานขององค์กรลดลง องค์กรควรเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความผูกพันในองค์กร ขอมรับเป้าหมายกับนโยบายขององค์กร และพร้อมที่จะปฏิบัติการทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายในนโยบายขององค์กรกำหนด จึงจำเป็นต้องพยายามรักษาสมาชิกขององค์กรไว้ ความผูกพันกับองค์กร จะทำให้เกิดความเชื่อเป็นส่วนให้มีพฤติกรรมที่แสดงออกนั้นไปในทางเชิงบวกต่อองค์กร บุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความผูกพันในองค์กร ปัญหาด้านความขัดแย้งลดน้อยลง และปฏิบัติงานขององค์กรได้ระยะยาวนาน (ธนยุทธ บุตรขวัญ, 2554)

ดังนั้นผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความพึงพอใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กร ของข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี หลังจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมีการนำสถาบันออกนอกระบบของรัฐ นำมาวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กร ระหว่างข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการวิจัยในครั้งนี้

นี้จะทราบถึงระดับความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พิจารณาเป็นแนวปรับปรุงการบริหารกับข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ให้เกิดแรงจูงใจจะได้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.2.2 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.2.3 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.2.4 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.3 สมมุติฐานการวิจัย

1.3.1 ระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความแตกต่างกัน

1.3.2 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความแตกต่างกัน

1.3.3 ระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความแตกต่างกัน

1.3.4 ระดับความพึงพอใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กร ระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี การวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.4.1 จำนวนประชากร ได้แก่ ข้าราชการสายวิชาการ จำนวน 610 คน และพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 350 คน รวมทั้งสิ้น 960 คน

1.4.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สายวิชาการ จำนวน 400 คน ซึ่งได้จากการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรโดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และกำหนดระดับความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1967)

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจในความหมายของคำศัพท์เฉพาะในการศึกษานี้ตรงกันผู้ศึกษาจึงได้นิยามคำศัพท์เฉพาะที่เป็นคำหลัก ๆ ไว้ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการทำงานหมายถึงความรู้สึกที่เป็นเจตคติที่ดีต่อการทำงานของข้าราชการครูและพนักงานของมหาวิทยาลัยองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานสิ่งแวดล้อมวัฒนธรรมองค์กร (อุบลรัตน์ ประสาท, 2543)

2. คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อการทำงานและหน่วยงานทำให้เขามีความพอใจมีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้านคือด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทนด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงานด้านการมีพันธะทางสังคมด้านความสมดุลของช่วงเวลาชีวิต (สุธินี เศษตะ, 2551)

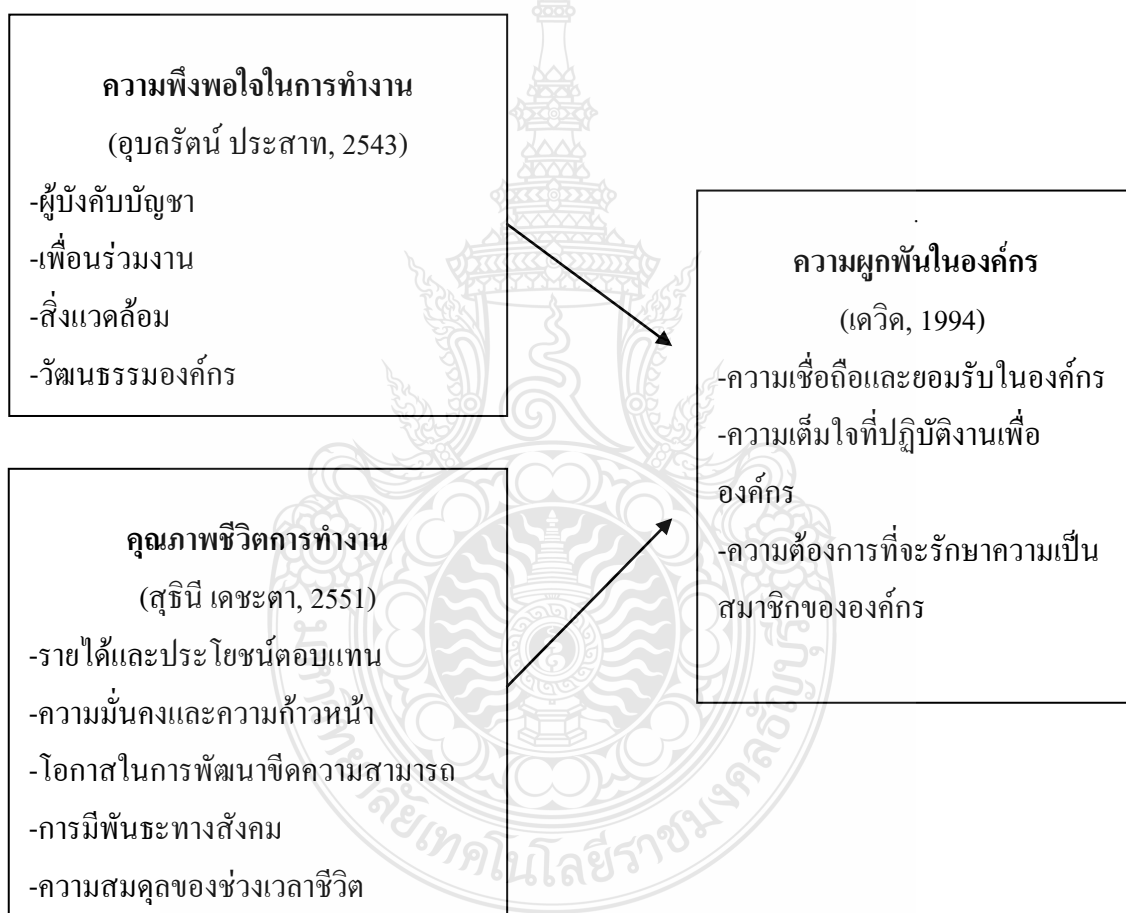
3. ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึงการแสดงออกถึงความสัมพันธ์อันแนบแน่นของบุคคลที่มีความรู้สึกเกี่ยวพันและยึดถือองค์กรซึ่งประกอบด้วย 3 ด้านคือมีความเชื่อมั่น ขอมรับในองค์กร ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร (เดวิด, 1994)

4. ข้าราชการ หมายถึง ผู้ที่ได้รับบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการของมหาวิทยาลัยซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารครู อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (สุปรียา เศษอศวนันท์, 2551)

5. พนักงาน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานลูกจ้างประจำ และชั่วคราว ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (ศิริวรรณ ช้อนจำ, 2549)

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงานกับคุณชีวิตการทำงาน และความผูกพันในองค์กร กรณีศึกษา เปรียบเทียบระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันในองค์กรศึกษาเปรียบเทียบระหว่าง ข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี หลักการเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร
- 2.4 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ความพึงพอใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนาเมื่อคนเราเกิดความพอใจแล้วย่อมทำให้มีความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งนั้น และจะส่งผลต่อความสำเร็จของงานที่ทำทำให้งานที่ทำบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมีผู้ให้คำนิยาม และสรุปเกี่ยวกับความพึงพอใจไว้ดังนี้

1. ความหมายของความพึงพอใจ

จากการศึกษาความพึงพอใจ มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจ ดังนี้

Wolman (1988, p. 301 อ้างถึงใน อนันต์ ฐิตะปุระ, 2552, น.15) สรุปว่าความพึงพอใจ (Satisfaction) เป็นความรู้สึกที่ดีมีความสุข เมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย (goals) ตามความต้องการ (need) หรือจากสิ่งที่จูงใจ (Motivation)

Good (1973, p. 320 อ้างถึงใน อนันต์ ฐิตะปุระ, 2552, น. 15) ให้ความหมายความพึงพอใจไว้ว่าหมายถึง สภาพ คุณภาพ หรือระดับความพึงพอใจซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจต่าง ๆ และทัศนคติที่บุคคลมีต่อการเรียนในทางบวก

Wallerstein (1971, p. 256 อ้างถึงใน นาเรรัตน์ กว้างขวาง, 2547, น. 24) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อได้รับผลสำเร็จ ตามความมุ่งหมาย ความพึงพอใจเป็นกระบวนการทางจิตวิทยา ไม่สามารถมองเห็นได้ชัดเจนแต่สามารถคาดคะเนได้ว่ามีหรือไม่

มี จากการสังเกตพฤติกรรมของคนเท่านั้นการที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจจะต้องศึกษาปัจจัย และองค์ประกอบที่เป็นสาเหตุแห่งความพึงพอใจ

ปรียาพร วงษ์อนุตรโรจน์ (2546, น. 143) ได้ให้แนวคิดที่ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ระดับความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน

Steer (1991, p. 256 อ้างถึงใน เพิ่มศักดิ์ เหมพรหม, 2552, น. 27) ให้ความเห็นว่าความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลให้คุณค่ากับสวัสดิการที่ได้รับความพึงพอใจจึงเป็นผลมาจากความรู้ที่บุคคลนั้นประเมินการให้คุณค่ากับสวัสดิการที่ได้รับ

สรุปความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อได้รับผลสำเร็จ ตามความมุ่งหมายเป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน

2. การสร้างความพึงพอใจ

ในการสร้างความสัมพันธ์ และความพึงพอใจเป็นสิ่งที่จะช่วยเสริมแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ ฉะนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งในการพัฒนาบรรยากาศต่าง ๆ ให้เอื้อต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งนักวิชาการได้กล่าวถึงแนวคิดพื้นฐานอันเป็นความสำคัญของการสร้างความพึงพอใจ 2 ลักษณะ คือ

1. ความพึงพอใจนำไปสู่การปฏิบัติงาน การตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานจนเกิดความพึงพอใจจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานที่สูงกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการตอบสนองที่สนองตามแนวคิดดังกล่าว

2. ผลของการปฏิบัติงานไปสู่ความพึงพอใจ ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างพึงพอใจและการปฏิบัติงานจะถูกเชื่อมโยงด้วยปัจจัยอื่น ๆ ผลของการปฏิบัติงานที่ดีจะนำไปสู่ผลของการตอบแทนที่เหมาะสมซึ่งในที่สุดจะนำไปตอบสนองความพึงพอใจในรูปของรางวัลหรือผลตอบแทนไวท์เฮด (Whitehead 1967, pp. 1-2 อ้างถึงใน ถนอมทรัพย์ มะลิซ้อน, 2540, น. 43) ได้ให้แนวคิดที่ว่า จังหวะของการศึกษามี 3 ขั้นตอนดังนี้

1. การสร้างความพึงพอใจโดยการป้อนสิ่งใหม่ ๆ ให้มีความตื่นเต้นพอใจที่จะค้นพบ
2. การทำความกระจ่าง โดยมีการจัดระบบระเบียบ ขอบเขตให้มีความชัดเจน

3. การนำไปใช้ โดยนำสิ่งใหม่ที่ได้มาไปใช้ในการดำเนินกิจกรรม

สรุปการสร้างควมพึงพอใจ เป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียนทำงานที่ได้รับมอบหมายหรือการปฏิบัติให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

3. การวัดความพึงพอใจ

การวัดความพึงพอใจนั้นมีขอบเขตที่จำกัด อาจมีความคลาดเคลื่อนขึ้นถ้าบุคคลเหล่านั้นแสดงความคิดเห็นไม่ตรงกับความรู้สึกที่จริงซึ่งความคลาดเคลื่อนเหล่านี้ย่อมเกิดขึ้นได้เป็นธรรมดาของการวัดทั่ว ๆ ไปการวัดความพึงพอใจนั้น สามารถทำได้หลายวิธี ดังต่อไปนี้

- การใช้แบบสอบถามเพื่อต้องการทราบความคิดเห็นซึ่งสามารถกระทำได้ในลักษณะกำหนดคำตอบให้เลือกหรือตอบคำถามอิสระ คำถามดังกล่าวอาจถามความพอใจในด้านต่าง ๆ
- การสัมภาษณ์เป็นวิธีวัดความพึงพอใจทางตรงซึ่งต้องอาศัยเทคนิค และวิธีการที่ดีจึงจะได้ข้อมูลที่เป็นจริง
- การสังเกตเป็นวิธีวัดความพึงพอใจ โดยการสังเกตพฤติกรรมของบุคคลเป้าหมายไม่ว่าจะแสดงออกจากการพูดจา กริยา ท่าทาง วิธีนี้ต้องอาศัยการกระทำอย่างจริงจัง และสังเกตอย่างมีระเบียบแบบแผน

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546, น. 154) แบ่งการวัดความพึงพอใจในงานไว้ ดังนี้

1. แบ่งแบบวัดเป็นลักษณะข้อคำถามมี 2 ลักษณะ

1.1 แบบสำรวจปรนัย (Objective Survey) เป็นแบบวัดที่เป็นคำถาม และคำตอบที่ให้เลือกตอบ ผู้ตอบตอบตามที่ตนเองมีความคิดเห็น และรู้สึก สามารถนำข้อมูลวิเคราะห์ด้วยเชิงปริมาณ

1.2 แบบสำรวจเชิงพรรณนา (Descriptive Survey) เป็นแบบสอบถามที่ผู้ตอบต้องตอบด้วยคำพูด และข้อเขียนของตนเอง เป็นแบบสัมภาษณ์หรือคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบตอบโดยอิสระเป็นข้อมูลที่ได้ในเชิงคุณภาพ

2. แบบวัดความพึงพอใจในงาน มี 2 ลักษณะ

2.1 แบบวัดความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป เป็นแบบวัดที่วัดความพึงพอใจของบุคคลที่มีความสุขอยู่กับงานโดยรวม

2.2 แบบวัดความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน เป็นการศึกษาถึงความรู้สึก ชอบพอ และความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่องานเฉพาะด้าน เช่น รายได้ ความมั่นคง มิตรสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชา และความก้าวหน้า เป็นต้น

Millet (1954, p.54 อ้างถึงใน วีระสิทธิ์ วงศ์ผดุงธรรม, 2551, น. 25) อธิบายเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการให้บริการของหน่วยงาน สามารถพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1. การให้บริการอย่างเสมอภาค คือ ความยุติธรรมในการให้บริการ โดยยึดหลักว่าทุกคนเท่าเทียมกัน ได้รับการปฏิบัติด้วยมาตรฐานเดียวกัน

2. การให้บริการอย่างทันเวลา คือ การให้บริการที่ตรงเวลา

3. การให้บริการอย่างเพียงพอ คือ การให้บริการที่มีจำนวนการให้บริการ และจุดให้บริการที่เพียงพอ

4. การให้บริการต่อเนื่อง คือ การให้บริการอย่างสม่ำเสมอ ไม่ใช่พอใจจะให้บริการหรือจะหยุดเมื่อใดก็ได้ตามใจ ต้องยึดประโยชน์ของผู้รับบริการเป็นสำคัญ

5. การให้บริการอย่างก้าวหน้า คือ การให้บริการที่มีการพัฒนาคุณภาพการให้บริการ เพิ่มประสิทธิภาพในการบริการ

ดังนั้น สรุปได้ว่าความพึงพอใจ คือ ความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีสภาพที่เป็นอยู่ในขณะที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อสิ่งนั้น ๆ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีมีความสุข มีความชอบซึ่งความรู้สึกเช่นนี้จะทำให้เกิดแรงจูงใจ ตั้งใจในการทำงาน หรือการเรียนรู้สามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกด้านบวกของบุคคล ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอาจจะเกิดขึ้นจากความคาดหวัง หรือเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการให้แก่บุคคลได้ ซึ่งความพึงพอใจที่เกิดขึ้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามค่านิยม และประสบการณ์ของตัวบุคคล

4. ความสำคัญของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจของบุคคลต่อสิ่งนั้นจึงมีความสำคัญต่อการเลือกในการพยายามใกล้ชิดหรือการพยายามหลีกเลี่ยงต่อสิ่งต่าง ๆ รอบตัวในชีวิตประจำวัน ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความพึงพอใจ ไว้ดังนี้

สมรัฐ แก้วถาวร (2546, น. 11-18) สรุปว่าในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ตามกระแสโลกาภิวัตน์ เกิดการเรียกร้องคุณภาพสินค้าหรือบริการจนทำให้ผู้ประกอบการ และผู้ให้บริการใหม่ ๆ ต่างก็พยายามพัฒนากระบวนการบริหาร และได้นำกลยุทธ์ทางการตลาดต่าง ๆ มาเพื่อดึงดูดและรักษาลูกค้าของตนไว้ โดยการทำให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจ และเพื่อที่จะรักษาลูกค้าของตนไว้

สฤติพิท พุดชา (2546, น. 19) สรุปว่าในปัจจุบันการบริหารของภาครัฐ และเอกชนต่างก็มุ่งสร้างความประทับใจ ความพึงพอใจที่ดีให้แก่ประชาชนหรือลูกค้าเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายในการบริการประชาชนของภาครัฐที่มีประสิทธิภาพความอยู่รอด และผลกำไรในธุรกิจทางการค้าของภาคเอกชน จึงมุ่งเน้นถึงประสิทธิภาพขององค์กร และคุณภาพในการดำเนินงาน

พรรณภา ดาวตก (2547, น. 60) สรุปว่า ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียน คือ คุณภาพของโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญในการเลือกสถานที่เรียนของนักเรียนและผู้ปกครองยินดีจะช่วยเหลือโรงเรียนอย่างเต็มที่

สรุปได้ว่าความพึงพอใจมีความสำคัญมากในการดำเนินงานในยุคปัจจุบันดังที่ทั้งภาครัฐและเอกชนต่างก็ให้ความสำคัญต่อการบริหารงานเชิงคุณภาพเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ และคุณภาพของการดำเนินงานองค์การให้สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือนโยบายขององค์การ และสนองตอบความต้องการของผู้รับบริการหรือประชาชนให้ได้มากที่สุดให้เกิดความพึงพอใจ และชื่นชอบ และตั้งใจในการใช้บริการ และกลับมาใช้บริการนั้นอีก หรือการให้บริการเพิ่มมากขึ้น

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ทฤษฎีของกิเซลลิ (Ghiselli) แนวคิดนี้ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมีอยู่ 5 ประการ คือ

1. ระดับอาชีพ หากอาชีพนั้นอยู่ในฐานะสูงเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปก็จะเป็นที่พอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น ๆ
2. สถานะทางสังคม สภาพการทำงานต่าง ๆ ต้องอยู่ในสถานะที่ดีเหมาะสมแก่สภาพของผู้ปฏิบัติงาน ได้รับตำแหน่งที่ดีหรือได้รับการยกย่องจากผู้ร่วมงานก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น ๆ
3. อายุตามความคิดเห็นของกิเซลลิ ผู้มีอายุมากจะมีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าผู้มีอายุน้อย โดยเฉพาะผู้มีอายุระหว่าง 45 - 54 ปี
4. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน ได้แก่ รายได้ประจำและรายได้พิเศษ
5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างาน และคนงาน และการเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน ซึ่งจะมีผลต่อความพึงพอใจของงาน

ทฤษฎีของนิวคัมเมอร์ (Newcomer) โดยการใช้วิธีจูงใจให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความต้องการของคนงานเป็นหลัก เขามีวิธีการที่ต่างออกไปจากเรื่องการใช้เงินค่าจ้างอย่างเพียงพอ ความมั่นคงในการทำงาน และสภาพการทำงานที่ดี แต่ยังมีวิธีการจูงใจเชิงจิตวิทยาเพิ่มเติม คือ

1. สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อผู้ร่วมงาน เช่น สร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหาทางช่วยเหลือความผิดพลาดมากกว่าการลงโทษสนใจในความคิดเห็น และคำแนะนำของผู้ร่วมงานที่มอบหมายต้องแน่ใจว่าชัดเจน และเป็นที่ยอมรับได้ง่าย
2. ให้คนงานรู้ความก้าวหน้าของเขา ทราบบทบาท และความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนทราบเกี่ยวกับโอกาสสำหรับความก้าวหน้าของตนเอง

3. ควรกำหนดให้มีการพักผ่อนช่วยระยะเวลาหนึ่ง เพื่อเป็นการลดความเครียด และยังเป็น การพักผ่อนให้หายเหนื่อยทางร่างกาย นับว่าได้ผลดีทั้งทางด้านขวัญ และผลผลิต

ทฤษฎีของเฮอรัริก (Herzberg) ได้ศึกษาถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจ และความไม่ พึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ ดังนี้

1. การได้รับความสำเร็จ
2. การยอมรับนับถือ
3. ลักษณะของงาน
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้า
6. เงินเดือน
7. โอกาสก้าวหน้า
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
9. ฐานะของอาชีพ
10. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
11. การนิเทศงาน
12. นโยบายการบริหารงานของบริษัท
13. สภาพการทำงาน
14. ความมั่นคงปลอดภัย
15. ชีวิตส่วนตัว

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ยังมีปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน (สมยศ นาวิการ, 2536, น. 398-399)

1. ความต้องการของบุคคลแตกต่างกัน บุคคลในแต่ละคนที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรจะมีความแตกต่างกันไป ไม่ว่าจะเป็นภูมิหลัง วัฒนธรรม ความฉลาด ความทะเยอทะยาน การศึกษา เป็นต้น ความแตกต่างในสิ่งเหล่านี้ย่อมทำให้เกิดความต้องการของบุคคลแตกต่างกัน

2. ความต้องการของแต่ละบุคคลเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา บุคคลที่เริ่มทำงานใหม่ อาจจะมี ความพึงพอใจในงานการปฏิบัติงานด้วยเรื่องของความสำเร็จของงาน การเลื่อนตำแหน่ง และ เงินเดือน

3. สถานะสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงทางสังคมมักจะมีขึ้นอยู่เสมอ ก่อให้เกิดความซับซ้อนในทางการบริหารบุคคลภายในองค์กร

4. ฝ่ายการบริหารที่ขาดการควบคุมสภาพสิ่งแวดล้อมที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน เนื่องจากมีหลายปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งอยู่เหนือจากการควบคุมของผู้บริหาร บุคคลทุกคนมีปัญหาส่วนตัวที่มีผลกระทบต่อการทำงานของบุคคล ที่ซึ่งผู้บริหารไม่สามารถแก้ไขได้

ดังนั้น ปัจจัยต่าง ๆ อาจส่งผลกระทบต่อที่ทำให้บุคคลของแต่ละคนนั้นมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไป ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์กรที่ขาดบุคคลในการปฏิบัติงาน

การวัดความพอใจในงาน

การวัดความพึงพอใจในการเรียนรู้การกระทำได้หลายวิธีต่อไปนี้ (สาโรจน์ ไสยสมบัติ, 2534, น. 39)

1. การใช้แบบสอบถามซึ่งเป็นวิธีที่นิยมใช้มากอย่างแพร่หลายวิธีหนึ่ง
2. การสัมภาษณ์ เทคนิค และความชำนาญพิเศษของผู้สัมภาษณ์ที่จะจูงใจผู้ตอบ
3. การสังเกตเป็นการสังเกตพฤติกรรมทั้งก่อนการปฏิบัติกิจกรรมขณะปฏิบัติกิจกรรม และหลังการปฏิบัติกิจกรรม

จะเห็นได้จากการวัดความพึงพอใจในการเรียนรู้สามารถที่จะวัดได้หลายวิธีทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสะดวกความเหมาะสมตลอดจนจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายของการวัดด้วยจึงจะส่งผลให้เกิดการวัดนั้นมีประสิทธิภาพน่าเชื่อถือ

การส่งเสริมให้เกิดความพอใจในงาน

เนื่องจากความไม่พึงพอใจในการทำงานจะส่งผลเสียให้กับองค์กรมีหลายประการ องค์กรควรที่จะมีการเพิ่มระดับความพึงพอใจ และป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานของพนักงาน ถึงแม้ว่าความไม่พึงพอใจอาจไม่เกี่ยวกับผลงาน โดยตรงทั้งหมดก็ตาม แต่อย่างน้อยการส่งเสริมความพอใจเพื่อให้พนักงานมีความสุขต่อการทำงานก็เป็นสิ่งที่ควรทำ และเหนืออื่นใด ความพอใจเป็นจุดหมายปลายทางที่พึงปรารถนาในตัวของมันเอง มีข้อเสนอแนะที่ควรปฏิบัติเพื่อส่งเสริมให้เกิดความพอใจในงาน และเป็นการสร้างขวัญ และกำลังใจให้กับบุคคลในองค์กร ดังนี้

1. จ่ายค่าจ้างทุกคนอย่างเป็นธรรม เพราะทุกคนเชื่อว่าการจ่ายเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ขาดความยุติธรรม จะเป็นส่วนที่ทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจอาจรวมไปถึงผลประโยชน์อย่างอื่น ๆ ที่ตามมา

2. ปรับปรุงคุณภาพการบังคับบัญชาพบว่า บุคลากรมีความเชื่อถือกับหัวหน้าที่มีความสามารถ ให้การบริหาร จะมีความพึงใจไปในทางที่สูงมาก เช่น หัวหน้ามีการประพฤติกรรมให้เกียรติกับลูกน้อง และรักษาผลประโยชน์ที่ลูกน้องควรที่จะได้รับ

3. กระจายอำนาจการควบคุมในองค์กร การกระจายอำนาจในการบริหารทั้งหลาย ซึ่งเคยรวมศูนย์อยู่ที่คนกลุ่มเล็ก ๆ หรือมักอยู่ในระดับบนให้ลงสู่พนักงานระดับล่าง ให้เป็นการกระจายทั้งอำนาจ และความรับผิดชอบในการตัดสินใจด้านการทำงานให้เป็นไปตามที่พนักงานต้องการ จะส่งผลให้เกิดความพอใจต่องาน

4. มอบหมายงานให้สอดคล้องกับความสนใจของพนักงาน เนื่องจากบุคลากรมีความคิด และถนัดที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้น การมอบหมายงาน และอยากให้งานมีประสิทธิภาพควรจะมอบงานนั้น ให้ต่อกับความถนัดของงาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจของบุคลากร

5. ให้พนักงานมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมของบุคลากรไม่ว่าจะเป็นรูปแบบใด ๆ ก็ตาม จะมีส่วนที่เกิดความรู้สึกของบุคลากรมีความผูกพันในองค์กรมากขึ้น

6. สร้างความไว้วางใจทั้งสองฝ่าย คือ ผู้บริหารกับพนักงาน ควรที่จะมีความไว้วางใจต่อกัน เพื่อให้งานนั้นมีประสิทธิภาพ และองค์กรจะมีความสุขเมื่ออยู่ร่วมกัน

7. หน้าที่การงานที่มั่นคง และมีโอกาสในการเจริญก้าวหน้า เนื่องจากงานที่มั่นคงจะช่วยสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร เพราะถ้าองค์กรมีการให้พนักงานออกจากงานบ่อย ๆ จะทำให้พนักงานขาดความผูกพัน และความภักดีต่อองค์กรก็จะลดลงไปด้วย

การเสริมสร้างความพึงพอใจของผู้รับบริการ และผู้ให้บริการในกระบวนการบริการ และการจัดการงานบริการ เพื่อกำหนดเป้าหมาย ทิศทาง และกลยุทธ์การบริการที่มีประสิทธิภาพซึ่งจะทำให้ปัญหาข้อบกพร่องของการให้บริการที่เกิดขึ้นในระบบบริการลดน้อยลง และนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรบริการในการสร้างความพึงพอใจสูงสุดแก่ผู้รับบริการ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผจญ เฉลิมศาล (2550) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์ และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่แรงจูงใจ และความพึงพอใจสำหรับคนงาน

สมหวัง โอซารส (2542 อ้างถึงใน นาริรัตน์ สร้อยสกุล, 2544) ได้ให้ความหมายของ คุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่าเป็นความสัมพันธ์กันระหว่างความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน และ การทำงานที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตซึ่งเป็นความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลตามการรับรู้ของแต่ละบุคคล ซึ่งจะแตกต่างกันตามภูมิหลัง และลักษณะเฉพาะตัวบุคคลที่แตกต่างกันมากมาย

จากการทบทวนวรรณกรรมโดยสรุปความหมายพบว่า คุณภาพชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างมาก โดยคุณภาพชีวิตจะกล่าวถึงระดับของชีวิตความเป็นอยู่ ของมนุษย์ในเรื่องของปัจจัยพื้นฐานทั้งภายใน และภายนอกอันได้แก่ด้านร่างกายความรู้สึกสังคม เศรษฐกิจการคิดรวมถึงสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่ทำให้ชีวิตมีคุณภาพซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของ คุณภาพชีวิตการทำงานด้วยความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต

องค์ประกอบของชีวิตมนุษย์เรานั้น ตามทฤษฎีของนักจิตวิทยาได้แบ่งคุณภาพชีวิตของ มนุษย์ออกเป็น 4 ด้าน คือ (ออนไจน์ , 2555)

1. ด้านกาย ได้แก่ โครงสร้างทางร่างกาย และ สุขภาพร่างกาย รวมถึงด้านบุคลิกภาพด้วย
2. ด้านจิต ได้แก่ สภาพจิตใจ และสุขภาพจิตรวมถึงด้านคุณธรรม และจริยธรรมด้วย
3. ด้านสังคม ได้แก่ สถานะทางสังคมยศ ตำแหน่ง เกียรติยศชื่อเสียง การยอมรับนับถือ
4. ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ สถานะทางเศรษฐกิจการเงิน และรายได้ที่มั่นคง เป็นต้น

จากองค์ประกอบของชีวิตเหล่านี้ ย่อมมีการเปลี่ยนแปลงไปตามลักษณะกฎของธรรมชาติ คือ มีการเกิด มีแก่มีเจ็บ และมีการตายจากไป จึงทำให้มนุษย์เกิดความต้องการด้านต่าง ๆ ที่จะ เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อมุ่งความสำเร็จให้แก่ตนเองสืบต่อไป

การพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต จะต้องมีการพัฒนาในมิติต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาคุณภาพชีวิตทางด้านร่างกาย ได้แก่ การให้ความสำคัญกับสุขภาพ การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอบริโภคอาหารอย่างถูกสุขลักษณะ เป็นการการพัฒนาให้ร่างกายมีความแข็งแรง
2. การพัฒนาคุณภาพชีวิตทางด้านอารมณ์ ได้แก่ การสร้างเสริมสุขภาพจิตใจที่ดี รู้จักควบคุมอารมณ์โดยการพัฒนาทางด้านจิตใจด้วยการให้ทาน การทำงานอดิเรกที่ชื่นชอบการเข้าร่วม กิจกรรมสันทนาการฝึกสมาธิ การผ่อนคลายด้วยการฟังเพลงการพักผ่อน การท่องเที่ยว เป็นต้น
3. การพัฒนาคุณภาพชีวิตทางด้านสังคมเป็นการสร้างการยอมรับ และยกย่องจากสังคม ได้แก่ การเข้าร่วมกิจกรรมกับสังคมหรือหน่วยงานต่าง ๆ ใช้เวลาว่างบำเพ็ญประโยชน์เพื่อชุมชนให้ ความร่วมมือกับสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านสิ่งแวดล้อม และการปฏิบัติตนโดยยึดหลักของกฎหมาย และคุณธรรม จริยธรรม

4. การพัฒนาคุณภาพชีวิตทางด้านสติปัญญาเป็นการเพิ่มทักษะทางด้านความรู้ให้กับตนเอง ได้แก่ การอ่านหนังสือ การเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ด้านต่าง ๆ การศึกษาข้อมูลสารสนเทศจากสื่อต่าง ๆ การสังเกต และติดตามการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม ฯลฯ

การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลจะต้องเริ่มต้นด้วยตัวเองเปิดใจยอมรับกับการพัฒนาตนเองพัฒนาคุณภาพชีวิตต้องมีความพร้อมสำหรับการศึกษาเรียนรู้ และการเปลี่ยนแปลงแล้วจะทำให้บุคคลนั้นสามารถใช้ชีวิตร่วมกันกับคนอื่น ๆ ในสังคมได้อย่างมีความสุข

Richard E. Walton (2549, ออนไลน์) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working life โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ (adequate and fair compensation) หมายถึงเป็นค่าตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ กับผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานควรที่จะได้รับอย่างเป็นธรรม และมีมาตรฐานที่ต้องยอมรับโดยทั่วกัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสม และปลอดภัยหมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพ และทางด้านจิตใจ นั่นคือสภาพแวดล้อมการทำงานจะต้องมีการเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และมีส่วนให้ผู้ปฏิบัติงานมีการทำงานได้อย่างปลอดภัยต่อสุขภาพอนามัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดีงานควรที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มความสามารถโดยมอบหมายงานที่มีความท้าทาย และให้โอกาสในการเสนอความคิดเห็นกับการตัดสินใจ

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต และความมั่นคง งานที่มีการส่งเสริมบุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ และมีโอกาสที่จะมีการพัฒนาในสายอาชีพให้มีการให้บุคลากรได้มองเห็นถึงความมั่นคงในการทำงาน

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งหมายความว่างานที่ผู้ปฏิบัติงาน จะต้องมีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานกับผู้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร โดยทุกคนมีสิทธิเสรีภาพเท่าเทียมกัน

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรมซึ่งหมายถึง องค์กรมีส่วนช่วยในการส่งเสริม ให้บุคลากรมีการเคารพในสิทธิของบุคคล ต้องอยู่ในกรอบรูปแบบของความเป็นธรรมในองค์กร และมีโอกาสให้บุคลากรมีความคิดเห็นอย่างเปิดเผย อยู่ในความเสรีกับการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน โดยส่วนรวมเป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงาน และชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุลนั้นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อนหรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้อง และสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงให้องค์กรมีส่วนช่วยเหลือสังคมโดยมีกิจกรรมสาธารณะประโยชน์โดยรวมถึงส่งเสริมให้องค์กรมีการรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การกำจัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ปัจจัยเหล่านี้มีส่วนช่วยให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ จะต้องนึกถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน จะต้องมีการศึกษา และเข้าใจในความต้องการของบุคลากรให้เกิดความพึงพอใจ งานที่ได้ออกมาแล้วจะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ความสำคัญของการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

Hackman & Suttle (1977 อ้างถึงใน ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542, น. 18) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีผลต่อการทำงานมากมาย ได้แก่

1. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตัวเอง
2. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน (สร้างความพึงพอใจ และมีส่วนร่วมในงาน)
3. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร (เกิดความผูกพันต่อองค์กร)

Desslers (1991 อ้างถึงใน สมหวัง โอซารศ, 2542, น. 45) กล่าวไว้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรเกิดวัฒนธรรมองค์กรเกิดขวัญกำลังใจ และเกิดผลดีในทางจิตวิทยาสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร

Gordon (1991 อ้างถึงใน สมหวัง โอซารศ, 2542, น. 45) กล่าวไว้ว่าการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน จะเป็นการส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา และตัดสินใจกับฝ่ายบริหาร และสร้างโอกาสในการทำงานมากขึ้น

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

การที่ประชากรจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยของหลาย ๆ ด้าน ซึ่งมีผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านได้กล่าวไว้ และสามารถสรุปโดยรวมได้ว่าการที่จะพัฒนาให้คุณภาพชีวิตดีขึ้นนั้นเกี่ยวข้องกับจำนวนประชากร การศึกษา สภาวะเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม การเมือง สังคม และวัฒนธรรม ตลอดจนการนำเอาเทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้

Walton (1974) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการดังนี้

1. การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสม และยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation)
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions)
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Competency Development)
4. ความเจริญงอกงาม และสวัสดิภาพ (Growth and Security)
5. การบูรณาการด้านสังคม (Social Integration)
6. สิทธิตามรัฐธรรมนูญ (Constitutionalism)
7. จังหวะชีวิตโดยรวม (Total Life Space)
8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance)

การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งจำเป็น และมีความสำคัญอย่างยิ่งคุณภาพชีวิตการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้นจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงานซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพ และเกิดการเพิ่มผลผลิตของบริษัทหรือองค์กรในที่สุดเรียกได้ว่าบรรลุเป้าหมายของทั้งบุคคลในฐานะสมาชิกขององค์กร และตัวองค์กรเอง

2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ได้ให้ความหมายของความผูกพันในองค์กรว่า หมายถึงการเกิดความใฝ่รักใคร่ใคร่เอาใจใส่ในองค์กร

ยอดขง อาทมาท (2547) ได้ให้ความหมายของความผูกพันในองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันความผูกพันที่มีต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร และปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อบรรลุเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร
2. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร
3. ความจงรักภักดี

ชนันท์ ทะสุใจ (2549, น. 9) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรมีความรักความภาคภูมิใจความเอาใจใส่ต่อองค์กรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งมีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรเต็มใจ และเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อเป้าหมาย และต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป

David (1994) ได้ให้ความหมายว่าเป็นความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งของแต่ละบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยจะแสดงออกมา 3 ลักษณะ ได้แก่

1. มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และมียอมรับในค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร
2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อสนับสนุนองค์กรอย่างเต็มความสามารถ
3. มีความต้องการอย่างมากที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

Buchanan (1974 อ้างใน เอื้อมพร แอมไรว์, 2546) ได้ให้คำนิยามความผูกพันขององค์กร หมายถึงการระบุตนเองเข้ากับองค์กร (Identification) ด้วยความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน และยอมรับในค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยถือเสมือนเป็นของตน

Marsh & Mannari (1997) ให้คำนิยามว่าความผูกพันหมายถึงระดับความมากน้อยของความรู้สึกรู้สึกเป็นเจ้าของหรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรยอมรับเป้าหมายขององค์กร และการประเมินองค์กรในทางที่ดี

Greenberg and Baron (2000) ให้แนวคิดว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นระดับที่บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรให้ความสนใจในทุกสิ่งทุกอย่างขององค์กรซึ่งความผูกพันต่อองค์กรนี้จัดแบ่งเป็น 3 รูปแบบ คือ (1) ความผูกพันแบบต่อเนื่อง (continuance commitment) (2) ความผูกพันด้านจิตใจ (affective commitment) (3) ความผูกพันที่เป็นบรรทัดฐาน (normative commitment)

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

Steers (1970) เห็นว่าความผูกพันในองค์กรเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารงาน

1. การศึกษาเรื่องความผูกพันในองค์กรมีความสำคัญเพราะสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงานได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน

2. ความผูกพันในองค์กรยังเป็นแรงผลักดันผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ไม่มีความผูกพันในองค์กรที่ตนทำงานอยู่

3. นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์กรอีกด้วยฮอลล์และคนอื่นๆ (Hall and other) มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นกระบวนการนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย และยังมีผลทำให้บุคคลในองค์กรมีบุคลิกภาพที่ผสมผสานไปกับทิศทางเดียวกับองค์กร

Sheldon (1971) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นการประเมินแนวทางขององค์กรไปในทางบวก และความตั้งใจของบุคคลในองค์กรที่จะทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรนอกจากนั้นจุดมุ่งหมายของบุคคลในองค์กร และจุดมุ่งหมายขององค์กรควรเป็นจุดมุ่งหมายเดียวกัน

Mowday, Porter and Steers (1982) อธิบายความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความสัมพันธ์อันเข้มแข็งของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และความเกี่ยวข้องกับองค์กรประกอบไปด้วยความรู้สึก และเจตคติที่แสดงออกใน 3 ลักษณะ คือ มีการยอมรับในเป้าหมายมีความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานในองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร

สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความภาคภูมิใจในองค์กรการที่ได้เป็นสมาชิกจึงมีความศรัทธา และตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายมีความภักดี และต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Allen and Mayer (1990 อ้างถึงใน อิศราภรณ์ รัตนคช, 2551) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นสภาวะทางจิตใจ (Psychological State) ของบุคลากรที่มีต่อองค์กรแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจเป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในองค์กรซึ่งบุคคลเหล่านี้จะเป็นผู้ที่ทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อองค์กรหากสมาชิกขององค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจก็จะเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เป็นการเน้นทางด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของสมาชิกในองค์กรนั้นเมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมีการแสดงออกในรูปแบบพฤติกรรมที่ต่อเนื่องหรือคงเส้นคงวาในการทำงาน

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐานเป็นการมองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กรซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กร และสังคม จรรยาบรรณหรือจิตสำนึกบุคคลจะรู้สึกว่าเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กรจงรักภักดีต่อองค์กรเพราะนั่นคือความถูกต้องเหมาะสมที่จะทำเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

สุรินี เดชะตา (2551) ได้ให้คำนิยามความผูกพันต่อองค์กรว่าความผูกพันของพนักงานเป็นสิ่งที่แสดงออกมาทางพฤติกรรม คือ สามารถดูได้จากการพูดโดยจะพูดถึงเฉพาะองค์กรเฉพาะในแง่บวก และพิจารณาได้จากการดำรงอยู่ (Stay) นั่นคือพนักงานมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปรวมทั้งดูจากการที่พนักงานใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ (Strive) เพื่อช่วยเหลือหรือสนับสนุนธุรกิจขององค์กรโดยปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (Leadership) วัฒนธรรมหรืออุดมมุ่งหมายขององค์กร (Culture/Purpose) ลักษณะงาน (Work Activity)

ค่าตอบแทนโดยรวม (Total Compensation) คุณภาพชีวิต (Quality of Life) โอกาสที่ได้รับ (Opportunity) ความสัมพันธ์ (Relationship)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

Steers and Porter (1991 อ้างถึงใน รุจิ อุศิลป์ศักดิ์, 2546) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรไว้ 4 ด้าน คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่

- 1.1 อายุ
- 1.2 ระดับการศึกษา
- 1.3 เพศ
- 1.4 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน
- 1.5 ความชำนาญในงานตามระยะเวลา
- 1.6 ความต้องการประสบความสำเร็จ และก้าวหน้า
- 1.7 สถานภาพการสมรส

2. ลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับงานหรือบทบาทลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2.1 ความชัดเจนของงานมีการระบุขอบเขตจึงจำเป็นต้องทำให้เสร็จในภาพรวม และแยกเป็นชิ้นงานได้บุคลากรสามารถทำงานได้ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยมีผลงานให้เห็นชัด

2.2 ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานผู้ปฏิบัติงานมีอิสระเสรีภาพสามารถใช้ดุลยพินิจตัดสินใจด้วยตนเองกำหนดเวลา และวิธีที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จโดยไม่มีการควบคุมทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถความรู้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ต้องการทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์กร

2.3 งานที่มีลักษณะท้าทายงานที่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถสติปัญญาใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือใช้เทคโนโลยีพิเศษงานที่ทำท่ายจะมีแรงกระตุ้นให้เกิดความสนใจเพื่อพิสูจน์ความสามารถของตนเองเพราะจะเกิดความพอใจเมื่องานประสบความสำเร็จ

2.4 งานที่มีความหลากหลายเป็นสิ่งจูงใจที่ดีทำให้ไม่รู้สึกรoutine และต้องการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความคาดหวัง

3. ลักษณะขององค์การ

3.1 การกระจายอำนาจในองค์การเป็นการมอบอำนาจการบริหารมาสู่ผู้ปฏิบัติผู้บังคับบัญชาไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชามอบอำนาจให้ตรงกับความสามารถให้มีส่วนร่วมในการบริหารตัดสินใจ

3.2 การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การทำให้เกิดความรู้สึกผูกพัน และตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้ได้ผลกำไรเพราะผลกำไร คือ ผลประโยชน์ของสมาชิกทุกคน

3.3 ขนาดขององค์การองค์การขนาดใหญ่มีผลให้เกิดความผูกพันในระดับสูงเนื่องจากบุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในงานได้รับผลประโยชน์สูง

4. ลักษณะประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์การ

4.1 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การเราควรจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเพียงพอ และยุติธรรมจากการที่เราได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์การ

4.2 ความรู้สึกต่อองค์การว่าเป็นองค์การที่พึงพาได้เป็นความรู้สึกเชื่อถือได้วางใจว่าองค์การจะไม่ทอดทิ้งให้ความช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหาความเชื่อถือทำให้บุคลากรมีความมั่นใจ รู้สึกว่าองค์การพึงพาได้จะมีความผูกพันต่อองค์การสูง

4.3 ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ คือ รู้สึกว่าได้รับการยอมรับจากองค์การ

นักวิชาการหลายท่านให้ความสนใจในการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การและพบว่า ยังไม่มีแบบจำลองใดที่ชี้ชัดว่าอะไร คือ ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การแต่ละคนมองปัจจัยต่อความผูกพันขององค์การต่างกันไปดังนี้

Steers (1996) กล่าวถึงความสำคัญของปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์การต้องประกอบไปด้วย

1. ลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristic) ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ สถานภาพ ความต้องการประสบความสำเร็จ

2. ลักษณะงาน (job characteristic) ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความหลากหลายของงาน การมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในการทำงาน

3. ประสบการณ์จากการทำงาน (work experience) ได้แก่ ทักษะของกลุ่มที่มีต่อองค์การ ความเชื่อถือต่อองค์การ

Mowday et all (1996) ได้ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ (Affective Commitment) ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristic)
2. คุณลักษณะงาน (job characteristic)
3. ประสบการณ์การทำงาน (work experience)
4. คุณลักษณะโครงสร้าง (structural characteristic)

นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันมากที่สุด คือ ประสบการณ์การทำงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการต้องการทางสภาวะจิตใจของเขาได้รับการตอบสนองเช่นการได้รับความสะดวกสบายภายในองค์กร

สรุป

ความผูกพันกับองค์กรเป็นทัศนคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์กรสามารถมองได้ 2 มุมมอง คือ ความผูกพันอย่างต่อเนื่อง และความสอดคล้องของเป้าหมายระหว่างบุคคล และองค์กร โดยระดับของความผูกพันแบ่งออกเป็น 4 แบบ ได้แก่ แบบขาดความผูกพัน แบบผูกพันมาก แบบผูกพันใกล้ชิด และแบบผูกพันไกลตัว ซึ่งการที่คนผูกพันต่อองค์กรมีเหตุสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ความผูกพันเพราะอยากอยู่ต่อ ความผูกพันด้วยใจรัก และความผูกพันเพราะจำต้องอยู่ต่อ นอกจากนี้ การส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรมีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรในปัจจุบัน เนื่องจากพนักงานที่ผูกพัน และทุ่มเทให้กับองค์กรนั้น จะช่วยให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยลดต้นทุนขององค์กร โดยการที่จะทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรนั้น

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

สุวรรณ ภูติวณิชย์ (2541) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ” และปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติโดยใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการในสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลางปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามลำดับ ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติเงินเดือน และผลประโยชน์เกี่ยวกับนโยบายและการบริหารความก้าวหน้า และสภาพการทำงาน

ทองสะ พรภูมิินทร์ (2542) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ

พลเรือนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคายอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านงานพัฒนาบุคลากรงานการเงิน และพัสดุงานการเจ้าหน้าที่ และงานบริหารทั่วไป

อุบลรัตน์ ประสาท (2543) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุนของบุคลากรโรงเรียนเอกชนในจังหวัดลำปางซึ่งผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยค้ำจุนบุคลากรในโรงเรียนเอกชนที่บุคลากรให้ความสำคัญระดับมาก คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงานด้านสภาพแวดล้อม และบรรยากาศในการทำงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพด้านความมั่นคงในอาชีพความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุนที่บุคลากรให้ความสำคัญในระดับมาก คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงานด้านสภาพแวดล้อม และบรรยากาศในการทำงานด้านการบรรลุถึงความสำเร็จที่มุ่งหวังด้านความมั่นคงในอาชีพ และพบว่า เพศของบุคลากรโรงเรียนเอกชนมีความสัมพันธ์กับระดับความสำคัญ และความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุน

อรอุมา ศรีสว่าง (2544) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติส่วนเพศอายุสถานภาพสมรส และระยะเวลาในการทำงาน

นันทนา ผ่องเกศ (2544) ได้ศึกษาหาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์พบว่า อายุระดับการศึกษาระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันต่อองค์กรส่วนด้านลักษณะงานความมีอิสระในงานความก้าวหน้าในงานสภาพแวดล้อมในการทำงานความคาดหวังต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

นวรรตน์ธ วันจันทร์ (2548) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดลำพูนที่มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับปานกลางแต่มีระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับสูง

ถนอมศรี แดงศรี (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานความผูกพันองค์กร และผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการโรงพยาบาลชั้นนำของรัฐแห่งหนึ่งผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมระดับสูงมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมากปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพัน คือ อายุงาน และรายได้คุณภาพชีวิตในการทำงานความสัมพันธ์เชิงบวก

กับความผูกพันต่อองค์การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมได้ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้

สุธินี เฑชะตา (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทปูนซีเมนต์ไทยจำกัด (มหาชน) ในงานวิจัยนี้ผู้ศึกษาได้ใช้แนวคิดของ Richard E. Walton ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับสูงจากจำนวนทั้งหมด 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมสภาพแวดล้อมความก้าวหน้า และมั่นคงด้านโอกาสในการพัฒนาการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นด้านสิทธิส่วนบุคคลด้านความสมดุลของชีวิต และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับจัดการแตกต่างจากพนักงานระดับบังคับบัญชา และพนักงานระดับปฏิบัติการคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การมีเพียง 3 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตน และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

งานวิจัยต่างประเทศ

Cheng (1990) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ และทัศนคติของงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การ โครงสร้างองค์การภาวะผู้นำ และบรรทัดฐานสังคมกับกลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนมัธยมในฮ่องกงพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์การ 4 ด้าน คือ ภาวะผู้นำโครงสร้างบรรทัดฐานสังคม และวัฒนธรรมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูกล่าว คือ ความผูกพันต่อองค์การของครู และแตกต่างกันออกไปตามสภาพแวดล้อมขององค์การ

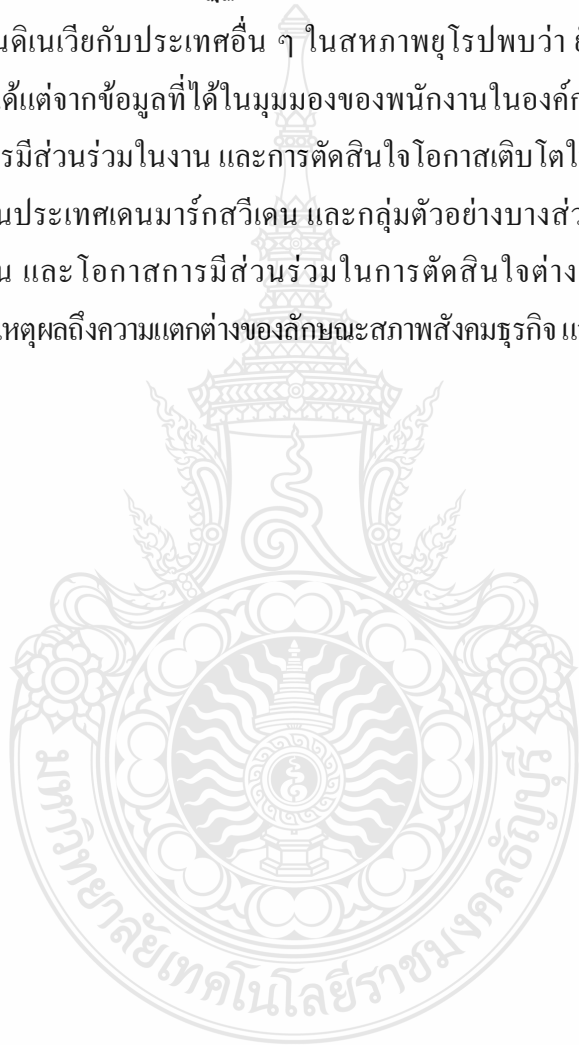
Everett (1992) ได้ศึกษาความผูกพันเชิงทัศนคติของครูโดยใช้เครื่องมือ OCQ วัดความผูกพันต่อองค์การของครูประถมศึกษาจำนวน 330 คนพบว่า ครูใหญ่เป็นปัจจัยที่มีส่วนสร้างความผูกพันของครูต่อองค์การ และการสอน และภาวะของผู้นำของครูใหญ่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับปัจจัยโรงเรียนหรือองค์การ และปัจจัยในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การครู

Roben (1994) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มองเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานในระดับสูง และต่ำของครูกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ความสำเร็จของนักเรียนความเป็นอิสระในการทำงานชีวิตครอบครัว และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

Ulriksen (1997) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการรับรู้ของผู้บริหาร และครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่สัมพันธ์กับปัจจัยความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานผลการวิจัยพบว่า ครูได้รับความพึงพอใจมากที่สุดจากปัจจัยการตระหนักถึงความสำคัญภายในความสำเร็จ และงานในหน้าที่การงานของ

Rathmann (1999) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนลูเซอเรนผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับสูงเกือบ 87% มีความพึงพอใจกับตำแหน่งหน้าที่ และบทบาทของตนเองซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูมาจากยุทธศาสตร์ในด้านวิชาชีพสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และการสนับสนุนจากครอบครัวก็มีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจเช่นกัน

Duncan (2003 อ้างถึงใน ณีภุชญา บัวหลวง, 2551) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของประเทศในแถบสแกนดิเนเวียกับประเทศอื่น ๆ ในสหภาพยุโรปพบว่า ยังไม่พบข้อมูลเด่นชัดที่จะอธิบายความแตกต่างได้แต่จากข้อมูลที่ได้ในมุมมองของพนักงานในองค์กรในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ระดับการมีส่วนร่วมในงาน และการตัดสินใจโอกาสเติบโตในอาชีพ และความมั่นคงในงานพบว่า พนักงานในประเทศเดนมาร์กสวีเดน และกลุ่มตัวอย่างบางส่วนของประเทศฟินแลนด์มีคุณภาพในการทำงาน และ โอกาสการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่าง ๆ มากกว่าประเทศอื่น ๆ ในสหภาพยุโรปโดยให้เหตุผลถึงความแตกต่างของลักษณะสภาพสังคมธุรกิจ และเศรษฐกิจในแต่ละกลุ่ม



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิต และความผูกพันในองค์กร กรณีศึกษาเปรียบเทียบ ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยมีคณะอาจารย์ ข้าราชการและพนักงานของมหาวิทยาลัยเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ซึ่งจะเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลต่อไป ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานการวิจัยเป็นไปอย่างมีระบบและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดได้ ผู้ศึกษาจึงกำหนดแนวทางการดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัยดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาในครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ในกลุ่มตัวอย่าง การศึกษาโดยแยกเป็นข้าราชการ จำนวน 200 คนและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 200 คน รวมทั้งหมด 400 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับแบ่งเป็น 3 ตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องเพศ อายุระดับการศึกษาตำแหน่งหน้าที่การงาน ประสบการณ์ในการทำงานจำนวน 5 ข้อเป็นลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันในองค์กร โดยใช้ข้อคำถามมีลักษณะคำถามชนิดจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับของไลเคิร์ต (Likert rating scale) ลักษณะของแบบสอบถามกำหนดค่าคะแนนออกเป็นช่วงน้ำหนัก 5 ระดับดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง ระดับความสัมพันธ์ความพึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุด

ระดับ 2 หมายถึง ระดับความสัมพันธ์ความพึงพอใจในการทำงานน้อย

ระดับ 3 หมายถึง ระดับความสัมพันธ์ความพึงพอใจในการทำงานปานกลาง

ระดับ 4 หมายถึง ระดับความสัมพันธ์ความพึงพอใจในการทำงานมาก

ระดับ 5 หมายถึง ระดับความสัมพันธ์ความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (open - end) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพิ่มเติมเกี่ยวกับความคาดหวังและความพึงพอใจด้านการบริหารงานของข้าราชการ และพนักงานในสถาบัน

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยผู้ศึกษาได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามโดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องแล้วนำผลที่ได้จากการศึกษามาสร้างแบบสอบถามภายใต้คำปรึกษาของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ขั้นที่ 2 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาปรับปรุงขึ้นแล้วนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขสำนวนภาษาเนื้อหาให้สอดคล้องกับลักษณะของการบริหารงานบุคคลของสถาบัน

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้ (try out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในมหาวิทยาลัยจำนวน 30 คน

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิชาการของครอนบาค (cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.786

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้ดำเนินไปอย่างเป็นระบบด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยผู้ศึกษาจึงกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการศึกษาวิจัยเป็น 3 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมโครงการวิจัย

เป็นการศึกษาสภาพปัญหาจากแนวคิดการบริหารงานบุคคลในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐที่ออกนอกระบบราชการ โดยศึกษาจากตำราเอกสารงานวิจัยสรุปผลการเสวนาการประชุมสัมมนาการค้นคว้าจากห้องสมุดค้นคว้าจาก internet เพื่อเตรียมโครงการขอคำแนะนำและความเห็นชอบในการจัดทำโครงการร่างการวิจัยโดยรับข้อเสนอแนะมาปรับปรุงให้สมบูรณ์แล้วนำเสนอภาควิชาเพื่อขออนุมัติโครงการจากบัณฑิตวิทยาลัยต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย

เป็นขั้นตอนที่ผู้ศึกษานำเครื่องมือไปใช้ในการวิจัยซึ่งได้รับการตรวจสอบคุณภาพโดยการวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาและค่าความเชื่อมั่นแล้วนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์แปรผลเพื่อสรุปเป็นความพร้อมในการบริหารงานบุคคลของสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานการวิจัย

เป็นขั้นตอนการจัดทำร่างรายงานการศึกษาโดยเสนอต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมเพื่อตรวจสอบความถูกต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมตามคำแนะนำของคณะกรรมการและจัดทำเป็นรายงานฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การศึกษานี้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐจึงได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยซึ่งประกอบด้วยแผนการวิจัยประชากรตัวแปรที่ศึกษาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิจัยซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษานี้ประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐานและตัวแปรที่ศึกษาซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐานเป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศอายุประสบการณ์ในการสอนตำแหน่งหน้าที่การงาน
2. ตัวแปรที่ศึกษาความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงาน คุณภาพชีวิต และความผูกพันในองค์กร

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้เป็นไปอย่างถูกต้องผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ผู้ศึกษายื่นคำร้องต่อบัณฑิตวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยเพื่อขอความอนุเคราะห์ทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลข้าราชการและพนักงานของมหาวิทยาลัย
2. เก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้ศึกษาดำเนินการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

กำหนดให้ตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์นำมาจัดระบบลงรหัสและทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าร้อยละ (%)

2. การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจ และความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันในองค์กร ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยพิจารณาว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามของผู้ที่ใช้ข้อมูลอยู่ในช่วงความต้องการการปฏิบัติในช่วงใดก็แสดงว่าพฤติกรรมการปฏิบัติด้านบุคคลอยู่ในช่วงนั้น ทั้งนี้ผู้ศึกษาใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ตามเกณฑ์ของเบสท์ (Best) มีรายละเอียดดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

3. การวิเคราะห์ระดับความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันในองค์กร โดยใช้ Independent Samples t-test วิเคราะห์

4. การวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันในองค์กร วิเคราะห์โดย Pearson Correlation

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์

การศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงานกับคุณชีวิตการทำงาน และ ความผูกพันในองค์กร กรณีศึกษา เปรียบเทียบระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีผู้ศึกษาสามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ผู้ศึกษาจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - Distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F - Distribution
Sig.	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ (Significant)
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_a	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*,**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาจะดำเนินการวิเคราะห์ผลข้อมูล ตามลำดับ ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 : ข้อมูลเกี่ยวกับแบบสอบถามความคิดเห็น

ส่วนที่ 3 : ผลการทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.1 แสดงร้อยละและความถี่ จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	154	38.5
หญิง	246	61.5
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.1 สามารถสรุปผลค่าร้อยละและความถี่ จำแนกตามเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5 และเป็นเพศชาย จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงร้อยละและความถี่ จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	25	6.25
30-35 ปี	118	29.50
36-40 ปี	179	44.75
41 ปีขึ้นไป	78	19.50
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.2 สามารถสรุปผลค่าร้อยละและความถี่ จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 36-40 ปี มากที่สุด จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 44.75 รองลงมา คือ 30-45 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 29.50 ต่อมา คือ อายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 19.50 ต่อมา คือ อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงร้อยละและความถี่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปริญญาตรี	105	26.25
ปริญญาโท	265	66.25
ปริญญาเอก	30	7.50
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.3 สามารถสรุปผลค่าร้อยละและความถี่ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาโทมากที่สุด จำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 66.25 รองลงมา คือ ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 26.25 และระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงร้อยละและความถี่ จำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
10,001-15,000 บาท	17	4.25
15,001-20,000 บาท	103	25.75
20,001-25,000 บาท	224	56.00
25,001-30,000 ปีขึ้นไป	56	14.00
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.4 สามารถสรุปผลค่าร้อยละและความถี่ จำแนกตามรายได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 20,001-25,000 บาท มากที่สุด จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 56.00 รองลงมา คือ รายได้ 15,001-20,000 บาท จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 25.75 ต่อมา คือ รายได้ 25,001-30,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 ต่อมารายได้ 10,001-15,000 บาทจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.25 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงร้อยละและความถี่ จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	239	59.75
สมรส	135	33.75
หย่า	11	2.75
แยกกันอยู่	4	1.00
หม้าย	6	1.50
ไม่ตอบ	5	1.250
รวม	395	98.750

จากตารางที่ 4.5 สามารถสรุปผลค่าร้อยละและ จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีสถานภาพ โสด จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 59.75 รองลงมา คือ สมรส จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 33.75 ต่อมา คือ หย่า จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.75 ต่อมา คือ แยกกันอยู่ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 ต่อมา คือ หม้าย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50 ต่อมา คือ ไม่ตอบ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.250 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงร้อยละและความถี่ จำแนกตามประสบการณ์

ประสบการณ์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1-3 ปี	15	3.75
3-5 ปี	130	32.50
5-10 ปี	210	52.50
10 ปีขึ้นไป	45	11.25
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.6 สามารถสรุปผลค่าร้อยละและความถี่ จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี มากที่สุด จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50 รองลงมา คือ 3-5 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50 ต่อมา คือ 5-10 ปีขึ้นไป จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 11.25 ต่อมา คือ 1-3 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.75 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงร้อยละและความถี่ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ตำแหน่งหน้าที่	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการ	200	50.0
พนักงานมหาวิทยาลัย	200	50.0
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.7 สามารถสรุปผลค่าร้อยละและความถี่ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่ากลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ มีข้าราชการ จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 และพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 : ข้อมูลเกี่ยวกับแบบสอบถามความคิดเห็น

ตารางที่ 4.8 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามด้านผู้บังคับบัญชา

ข้อมูล	N=200 (ข้าราชการ)			N=200 (พนักงาน)		
	\bar{X}	S.D.	แปล ความ	\bar{X}	S.D.	แปล ความ
	1. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ในการ การทำงานสามารถพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า	4.295	0.656	มากที่สุด	4.275	0.634
2. ผู้บังคับบัญชามีความเป็นธรรมและเสมอภาคกับ สมาชิกทุกคนในองค์กร	3.915	0.918	มาก	3.870	0.904	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาตระหนักถึงความสำคัญของสิ่งที่ ควรได้รับการพิจารณา	4.250	0.700	มากที่สุด	4.260	0.667	มากที่สุด
4. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงาน ด้วยความตั้งใจและมีการพัฒนาผู้ร่วมงานอยู่ เสมอ	3.935	0.914	มาก	4.120	0.799	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองและคุณภาพในการ บริหารงานอย่างสม่ำเสมอ	4.060	0.960	มาก	3.930	0.922	มาก
รวม	4.091	0.486	มาก	4.091	0.438	มาก

จากตารางที่ 4.8 สามารถแสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามด้านผู้บังคับบัญชา พบว่า

ระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.091, 4.091$)

ตารางที่ 4.9 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามด้านเพื่อนร่วมงาน

ข้อมูล	N=200 (ข้าราชการ)			N=200 (พนักงาน)		
	\bar{X}	S.D.	แปล ความ	\bar{X}	S.D.	แปล ความ
6. ท่านรู้สึกว่าคุณเจ้าเป็นที่ยอมรับของ ผู้ร่วมงานทุกระดับ	4.490	0.702	มากที่สุด	4.360	0.702	มากที่สุด
7. ทุกคนในหน่วยงานเป็นกันเองมีความ อบอุ่นเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน	4.430	0.712	มากที่สุด	4.170	0.833	มาก
8. งานที่คุณเจ้าปฏิบัติเปิดโอกาสให้คุณเจ้า ได้สร้างความสัมพันธ์คุ้นเคยกับเพื่อน ร่วมงาน	4.280	0.674	มากที่สุด	4.150	0.813	มาก
9. ภายในหน่วยงานไม่มีการแบ่งพรรคแบ่ง พวกไม่มีการชิงดีชิงเด่นหรือชุบชิบนินทา ว่าร้ายกัน	4.365	0.689	มากที่สุด	3.610	0.807	มาก
10. ความสัมพันธ์ของทุกคนในหน่วยงาน เป็นไปด้วยดี	4.390	0.671	มากที่สุด	3.805	0.825	มาก
รวม	4.391	0.368	มากที่สุด	4.019	0.471	มาก

จากตารางที่ 4.9 สามารถแสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่าระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด และมาก ($\bar{x} = 4.391, 4.091$)

ตารางที่ 4.10 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามด้านสิ่งแวดล้อม

ข้อมูล	N=200 (ข้าราชการ)			N=200 (พนักงาน)		
	\bar{X}	S.D.	แปล ความ	\bar{X}	S.D.	แปล ความ
11. สภาพห้องหรือสถานที่ทำงานของหน่วยงาน มีความปลอดภัย อากาศถ่ายเทสะดวก มีเครื่องอำนวยความสะดวก เช่น พัดลม เครื่องปรับอากาศและอื่น ๆ ที่เอื้อต่อการทำงาน	4.415	0.772	มากที่สุด	3.535	0.782	มาก
12. มีความรู้สึกปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สิน เมื่อทำงานในหน่วยงานแห่งนี้	4.495	0.672	มากที่สุด	3.250	0.749	มาก
13. หน่วยงานมีชุดปฐมพยาบาลและการอำนวยความสะดวกในการช่วยเหลือยามฉุกเฉิน	4.625	0.485	มากที่สุด	3.260	0.659	มาก
14. สภาพการบริหารจัดการด้านอาคารสถานที่มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	4.455	0.700	มากที่สุด	3.255	0.687	มาก
15. การจัดวางเครื่องมือในการทำงาน การจัดผังห้องและการจัดที่นั่งทำงานมีความเหมาะสม	4.555	0.700	มากที่สุด	4.290	0.830	มากที่สุด
รวม	4.509	0.497	มากที่สุด	3.518	0.505	มาก

จากตารางที่ 4.10 สามารถแสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามด้านสิ่งแวดล้อม พบว่าระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความพึงพอใจต่อด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับมากที่สุด และมาก ($\bar{x} = 4.509, 3.518$)

ตารางที่ 4.11 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามด้านวัฒนธรรมองค์กร

ข้อมูล	N=200			N=200		
	(ข้าราชการ)			(พนักงาน)		
	\bar{X}	S.D.	แปล ความ	\bar{X}	S.D.	แปล ความ
16. องค์กรของท่านได้รับยกย่องจากหน่วยงานภายนอก	4.295	0.656	มากที่สุด	4.185	0.757	มาก
17. ท่านปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กร	3.915	0.918	มาก	4.110	0.878	มาก
18. วัฒนธรรมองค์กรมีความเหมาะสมกับเป้าหมายของหน่วยงานในปัจจุบัน	4.000	0.956	มาก	4.150	0.884	มาก
19. ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในเรื่องของวัฒนธรรมองค์กร	4.475	0.722	มากที่สุด	4.380	0.706	มากที่สุด
20. เมื่อมีการรับข้าราชการ/พนักงานใหม่เข้ามาหน่วยงานได้จัดให้มีการชี้แจงและอบรมเรื่องวัฒนธรรมองค์กร	4.415	0.711	มากที่สุด	4.175	0.835	มาก
รวม	4.220	0.584	มากที่สุด	4.200	0.518	มาก

จากตารางที่ 4.11 สามารถแสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามด้านวัฒนธรรมองค์กร พบว่า ระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความพึงพอใจต่อด้านวัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด และมาก ($\bar{x} = 4.220, 4.200$)

ตารางที่ 4.12 แสดงการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน

ข้อมูล	N=200			N=200		
	(ข้าราชการ)			(พนักงาน)		
	\bar{X}	S.D.	แปล ความ	\bar{X}	S.D.	แปล ความ
1. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงานที่ทำ	4.40	0.67	มากที่สุด	4.19	0.84	มาก
2. รายได้ที่ได้รับนี้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน	4.420	0.650	มากที่สุด	4.480	0.690	มากที่สุด
3. ผู้บริหารให้ความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	4.020	0.710	มาก	4.070	0.480	มาก
4. ผู้บริหารให้ความสำคัญอย่างจริงจังในเรื่องสวัสดิการของพนักงาน	4.130	0.610	มาก	4.030	0.53	มาก
5. เงินเดือนและค่าตอบแทนต่างๆที่ได้รับจากหน่วยงานนี้มีความเหมาะสมเช่นเดียวกับการทำงานในหน่วยงานอื่น	3.850	0.780	มาก	3.710	0.610	มาก
รวม	4.160	0.380	มาก	4.090	0.380	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า สามารถแสดงการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน พบว่า ระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.160, 4.090$)

ตารางที่ 4.13 แสดงการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

ข้อมูล	N=200			N=200		
	(ข้าราชการ)			(พนักงาน)		
	\bar{X}	S.D.	แปล ความ	\bar{X}	S.D.	แปล ความ
6. เมื่อเปรียบเทียบกับการทำงานที่อื่นการปฏิบัติงานกับจะหน่วยงานนี้ได้รับความก้าวหน้ามากกว่า	3.980	0.802	มาก	3.835	0.678	มาก
7. การทำงานในหน่วยงานนี้ข้าพเจ้าแน่ใจว่าผู้บริหารไม่กลั่นแกล้งโดยการโยกย้ายหรือให้ออกจากงาน	4.205	0.732	มากที่สุด	4.120	0.662	มาก
8. หน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่นี้เป็นที่สนใจของบุคคลภายนอกที่อยากจะเข้ามาทำงานเพราะมีความก้าวหน้าสูง	4.225	0.705	มากที่สุด	4.130	0.612	มาก
9. โอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานและการได้รับการพัฒนาจากผู้บริหารอยู่ในระดับน่าพอใจ	4.155	0.702	มาก	4.100	0.695	มาก
10. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลในการมอบหมายงานให้ทำหรือแต่งตั้งให้รับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สูง	3.965	0.847	มาก	3.920	0.817	มาก
รวม	4.106	0.424	มาก	4.021	0.368	มาก

จากตารางที่ 4.13 สามารถแสดงการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า พบว่า ระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความ

คิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.106$, 4.021)

ตารางที่ 4.14 แสดงการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามด้านโอกาสและการพัฒนาขีดความสามารถผู้ปฏิบัติงาน

ข้อมูล	N=200 (ข้าราชการ)			N=200 (พนักงาน)		
	\bar{X}	S.D.	แปล ความ	\bar{X}	S.D.	แปล ความ
	11. มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถที่ตนมีได้ อย่างเหมาะสมกับงานที่ทำ	4.015	0.910	มาก	3.995	0.854
12. ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการเข้ารับการ ฝึกอบรมดูงานหรือเข้าร่วมประชุมสัมมนา ต่างๆในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการทำงานใน หน้าที่นี้	4.115	0.778	มาก	3.730	0.670	มาก
13. งานที่ทำเป็นงานที่ท้าทายความสามารถและ น่าสนใจ	3.970	0.808	มาก	3.675	0.687	มาก
14. ผู้บริหารให้โอกาสในการทำงานอย่างเป็น อิสระและเป็นตัวของตัวเอง	4.005	0.780	มาก	3.755	0.661	มาก
15. ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานยอมรับใน ผลงานที่ข้าพเจ้าทำอยู่ในปัจจุบันว่ามี ความสำคัญต่อหน่วยงาน	4.200	0.796	มาก	4.140	0.744	มาก
รวม	4.061	0.532	มาก	3.859	0.413	มาก

จากตารางที่ 4.14 สามารถแสดงการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามด้านโอกาสและการพัฒนาขีดความสามารถผู้ปฏิบัติงาน พบว่า ระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี

ราชวมงคลชัยบุรี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน โอกาสและการพัฒนาขีดความสามารถผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.061, 3.859$)

ตารางที่ 4.15 แสดงการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลชัยบุรี จำแนกตามด้านการมีพันธะทางสังคม

ข้อมูล	N=200 (ข้าราชการ)			N=200 (พนักงาน)		
	\bar{X}	S.D.	แปล ความ	\bar{X}	S.D.	แปล ความ
16. หน่วยงานนี้มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับ ของบุคลากรภายนอก	4.410	0.724	มากที่สุด	4.240	0.725	มากที่สุด
17. ข้าพเจ้าภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน นี้	4.325	0.641	มากที่สุด	4.320	0.632	มากที่สุด
18. บุคลากรทุกคนรักและภูมิใจในหน่วยงาน นี้	4.060	0.900	มากที่สุด	4.220	0.875	มากที่สุด
19. หน่วยงานนี้เป็นหน่วยงานที่ช่วยเหลือและ อำนวยความสะดวกต่างๆแก่ชุมชนสังคมและ ประเทศชาติ	4.210	0.889	มากที่สุด	4.370	0.704	มากที่สุด
20. ข้าพเจ้าคิดว่าการทำงานแห่งนี้ข้าพเจ้า ได้มีโอกาสช่วยเหลือสังคม	4.380	0.741	มากที่สุด	4.165	0.831	มากที่สุด
รวม	4.277	0.478	มากที่สุด	4.263	0.447	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.15 สามารถแสดงการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามด้านการมีพันธะทางสังคมพบว่า ระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการมีพันธะทางสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.277, 4.263$)

ตารางที่ 4.16 แสดงการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามด้านความสมดุลของช่วงเวลาชีวิต

ข้อมูล	N=200			N=200		
	(ข้าราชการ)			(พนักงาน)		
	\bar{X}	S.D.	แปล ความ	\bar{X}	S.D.	แปล ความ
21. งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำด้วยความสบายใจ ไม่ตึงเครียด	4.255	0.783	มากที่สุด	4.275	0.672	มากที่สุด
22. เวลาที่ข้าพเจ้าใช้ในการปฏิบัติงานมีความ เหมาะสมกับปริมาณงานและช่วงเวลาที่ใช้	4.295	0.807	มากที่สุด	4.020	0.902	มาก
23. ในช่วงการทำงานในหน่วยงานในแต่ละวัน ข้าพเจ้ามีเวลาพักเพื่อผ่อนคลายความเครียด พอสมควร	4.455	0.735	มากที่สุด	4.120	0.922	มาก
24. ข้าพเจ้ามีเวลาให้กับครอบครัวหลังเลิกงาน	4.450	0.707	มากที่สุด	4.445	0.721	มากที่สุด
25. ผู้บริหารให้โอกาสในการลาแต่ละปีตามที่ พนักงานต้องการภายใต้เงื่อนไขของการลา	4.195	0.728	มาก	4.335	0.765	มากที่สุด
รวม	4.330	0.479	มากที่สุด	4.239	0.563	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.16 สามารถแสดงการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามด้านความสมดุลของช่วงเวลาชีวิต พบว่า ระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลของช่วงเวลาชีวิต อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.330$, 4.239)

ตารางที่ 4.17 แสดงการเปรียบเทียบด้านความผูกพันต่อองค์กรของระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามด้านความเชื่อถือและยอมรับในองค์กร

ข้อมูล	N=200 (ข้าราชการ)			N=200 (พนักงาน)		
	\bar{X}	S.D.	แปล ความ	\bar{X}	S.D.	แปล ความ
1. หน่วยงานหรือองค์กรเป็นแรงบันดาลใจที่สำคัญต่อความสำเร็จในชีวิต	4.080	0.893	มาก	4.300	0.730	มากที่สุด
2. ท่านไว้วางใจการเป็นผู้นำของผู้บริหารหน่วยงานหรือองค์กร	4.110	0.671	มาก	4.110	0.686	มาก
3. ท่านพอใจกับนโยบายของสถานศึกษาที่ผู้บริหารกำหนด	4.235	0.737	มากที่สุด	4.255	0.789	มาก
4. ท่านพอใจกับผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติอยู่	3.870	0.791	มาก	3.945	0.809	มาก
5. ท่านมีความเชื่อมั่นต่อความมั่นคงขององค์กร	3.730	0.800	มาก	3.780	0.931	มาก
รวม	4.005	0.534	มาก	4.078	0.571	มาก

จากตารางที่ 4.17 สามารถแสดงการเปรียบเทียบด้านความผูกพันต่อองค์กรของระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามด้านความเชื่อถือและยอมรับในองค์กร พบว่า ระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อถือและยอมรับในองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.005, 4.078$)

ตารางที่ 4.18 แสดงการเปรียบเทียบด้านความผูกพันต่อองค์กรของระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามด้านความเต็มใจที่ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

ข้อมูล	N=200 (ข้าราชการ)			N=200 (พนักงาน)		
	\bar{X}	S.D.	แปล ความ	\bar{X}	S.D.	แปล ความ
6. ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อสามารถทำงานได้สำเร็จ และสามารถสร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงาน	3.630	1.014	มาก	3.805	0.991	มาก
7. ท่านใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์	3.635	0.952	มาก	3.690	1.014	มาก
8. ท่านเห็นว่าจะองค์กรของท่านมีเป้าหมาย/กลยุทธ์/และแนวทางดำเนินการที่ชัดเจนสามารถนำไปสู่ความสำเร็จ	3.805	0.787	มาก	3.835	0.769	มาก
9. ท่านทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ทั้งในและนอกเวลาราชการ	4.060	0.713	มาก	4.145	0.683	มาก
10. ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน อยู่ในระดับ	3.905	0.662	มาก	3.950	0.678	มาก
รวม	3.807	0.640	มาก	3.885	0.647	มาก

จากตารางที่ 4.18 สามารถแสดงการเปรียบเทียบด้านความผูกพันต่อองค์กรของระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามด้านความเชื่อถือและยอมรับในองค์กร พบว่า ระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อถือและยอมรับในองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.807, 3.885$)

ตารางที่ 4.19 แสดงการเปรียบเทียบด้านความผูกพันต่อองค์กรของระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

ข้อมูล	N=200 (ข้าราชการ)			N=200 (พนักงาน)		
	\bar{X}	S.D.	แปล ความ	\bar{X}	S.D.	แปล ความ
11. ท่านมีความเต็มใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรแห่งนี้	3.515	0.851	มาก	3.625	0.847	มาก
12. ท่านทุ่มเทเวลาให้กับงานเพื่อให้ง่ายบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร	3.700	0.885	มาก	3.745	0.908	มาก
13. ท่านมีความสุขในการทำงานในองค์กร	3.735	1.049	มาก	3.760	0.999	มาก
14. ท่านมีความพอใจในการปฏิบัติงานให้เสร็จแม้ว่าจะไม่มีค่าตอบแทน	3.585	0.989	มาก	3.690	1.049	มาก
15. ท่านคิดว่าการพิจารณาความดีความชอบทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.225	1.039	มาก	3.205	1.095	มาก
รวม	3.552	0.749	มาก	3.605	0.756	มาก

จากตารางที่ 4.19 สามารถแสดงการเปรียบเทียบด้านความผูกพันต่อองค์กรของระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า ระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.552, 3.605$)

ส่วนที่ 3 : ผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐาน

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันในองค์กร กรณีศึกษาเปรียบเทียบ: ระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีในครั้งนี้ ผู้ศึกษามีการกำหนดสมมติฐานที่ใช้ในการวิจัย คือ ระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร ผู้ศึกษามีการกำหนดสมมติฐานของการวิจัย คือ

1. ระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี-ราชมงคลธัญบุรี มีความแตกต่างกัน
2. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความแตกต่างกัน
3. ระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความแตกต่างกัน
4. ระดับความพึงพอใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร
ซึ่งมีรายละเอียดการนำเสนอ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 คือ ระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความแตกต่างกัน

	ข้าราชการ		พนักงานมหาวิทยาลัย		t	Sig.
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน		
ผู้บังคับบัญชา	4.094	0.451	4.089	0.470	0.086	0.932
เพื่อนร่วมงาน	4.061	0.512	4.295	0.402	-4.815	0.000*
สิ่งแวดล้อม	3.683	0.624	4.220	0.673	-7.985	0.000*
วัฒนธรรมองค์กร	4.225	0.511	4.201	0.576	0.432	0.666
รวมความพึงพอใจใน การทำงาน	3.946	0.361	4.202	0.370	-6.793	0.000*

*แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในภาพรวมความพึงพอใจโดยมีค่า $t = -6.793$ และ $Sig. = 0.000$

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 คือ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความแตกต่างกัน

	ข้าราชการ		พนักงานมหาวิทยาลัย		t	Sig.
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน		
รายได้	4.105	0.389	4.141	0.382	-0.897	0.370
ความมั่นคง	4.048	0.393	4.073	0.402	-0.613	0.540
ขีดความสามารถ	3.926	0.462	3.981	0.500	-1.108	0.268
พันธะทางสังคม	4.299	0.455	4.252	0.467	0.983	0.326
สมดุลของช่วงชีวิต	4.247	0.579	4.308	0.486	-1.096	0.274
รวมคุณภาพชีวิตในการ ทำงาน	4.125	0.265	4.151	0.268	-0.953	0.341

*แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในภาพรวมความพึงพอใจโดยมีค่า $t = -0.953$ และ $Sig. = 0.341$

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 คือ ระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความแตกต่างกัน

	ข้าราชการ		พนักงานมหาวิทยาลัย		t	Sig.
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน		
ยอมรับในองค์กร	4.096	0.572	4.007	0.540	1.564	0.118
ความเต็มใจ	3.892	0.668	3.817	0.628	1.136	0.257
สมาชิกขององค์กร	3.600	0.782	3.565	0.734	0.452	0.652
รวมความผูกพันต่อองค์กร	3.863	0.588	3.796	0.541	1.154	0.249

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในภาพรวมความพึงพอใจโดยมีค่า $t = 1.154$ และ $Sig. = 0.249$

ตารางที่ 4.23 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 คือ ระดับความพึงพอใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร

		ความผูกพันในองค์กร	
		ข้าราชการ	พนักงานของมหาวิทยาลัย
ความพึงพอใจในการทำงาน	Pearson Correlation	0.004	-0.040
	Sig. (2-tailed)	0.959	0.576
	N	200	200
คุณภาพชีวิตการทำงาน	Pearson Correlation	-0.035	0.020
	Sig. (2-tailed)	0.622	0.782
	N	200	200

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ทั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน
ในองค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันในองค์กร กรณีศึกษาเปรียบเทียบระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ (1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (2) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (3) เพื่อศึกษาความผูกพันในองค์กรระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งผู้ศึกษาใช้ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวนกลุ่มละ 200 คน รวมทั้งสิ้น 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา ซึ่งผลการศึกษาสรุปได้ว่า

5.1 สรุปผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5 และเป็นเพศชาย จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5 มีอายุระหว่าง 30-35 ปี มากที่สุด จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 55.50 มีระดับการศึกษาปริญญาโทมากที่สุด จำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 66.25 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 26.25 มีรายได้ระหว่าง 15,001-20,000 บาทมากที่สุด จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 42.00 มีสถานภาพโสด จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 59.75 รองลงมา คือ สมรส จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 33.75 มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-3 ปีมากที่สุด จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 53.50 รองลงมา คือ 3-5 ปี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 35.75 ตามลำดับ

2. การจำแนกตามความพึงพอใจในการทำงานของกลุ่มข้าราชการและพนักงาน พบว่า ในภาพรวมด้านวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.210$) รองลงมา คือ ภาพรวมด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.205$) ต่อมา คือ ภาพรวมด้านผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.091$) ภาพรวมด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.014$) ตามลำดับ

3. การจำแนกตามคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มข้าราชการและพนักงาน พบว่า ในภาพรวมด้านความสมดุลย์ของช่วงเวลาชีวิตอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.285$) รองลงมา คือ ภาพรวมด้านการมีพันธะทางสังคมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.270$) ต่อมา คือ ภาพรวมด้านรายได้ และผลประโยชน์ตอบแทนอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.127$) ต่อมา คือ ภาพรวมด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.064$) ต่อมา คือ ภาพรวมด้านโอกาสและการพัฒนาขีดความสามารถผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 3.960$) ตามลำดับ

4. การจำแนกตามความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มข้าราชการและพนักงาน พบว่า ในภาพรวมด้านความเชื่อถือและยอมรับในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.042$) รองลงมา คือ ภาพรวมด้านความเชื่อถือและยอมรับในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 3.846$) ต่อมา คือ ภาพรวมด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 3.579$) ตามลำดับ

5. ในการศึกษาถึงตำแหน่งงานที่เป็นข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนการเปรียบเทียบข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันในองค์กร กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

6. ในการศึกษาถึงระดับความพึงพอใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้ศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กร อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาจะทำการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

5.2.1 ในศึกษาความพึงพอใจในการทำงานระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งผู้ศึกษาพบว่า การทำงานระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีนั้น กลุ่มตัวอย่างดังกล่าวมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดถึงมากที่สุด โดยเฉพาะในด้านวัฒนธรรมองค์กรและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นผลมาจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นผู้ที่มิอุปนิสัยดี และเข้าใจร่วมงาน ซึ่งส่วนใหญ่ยอมรับ

และรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและ และมีการเปิดโอกาสให้พนักงานหรือข้าราชการทุกคนแสดงความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ไม่มีการนินทากล่าวหาว่าร้ายต่างๆ เป็นต้น สอดคล้องกับการศึกษาของ อุไรพร จันทะอุ่มเม้า (2556) ที่พบว่า ในการสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานในองค์กรนั้น ทางองค์กรจะต้องมีการให้ความสำคัญกับการบริหารงานทางด้านนโยบายและมาตรการสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร การจัดสวัสดิการในการทำงาน การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการทำงาน เป็นต้น รวมถึงทางองค์กรควรตระหนักและให้ความสำคัญกับกระบวนการแก้ไขปัญหาและการยุติความขัดแย้งในหน่วยงาน เพื่อลดปัญหาระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น และสอดคล้องกับประกายดาว วงษ์ทองและคณะ (2552) ที่พบว่า ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกเป็นประเภทตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงานมากที่สุด คือ ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.68$, S.D. = 0.53) รองลงมาด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ($\bar{x} = 3.52$, S.D. = 0.70) ส่วนด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.19$, S.D. = 0.64) เป็นลำดับสุดท้าย

5.2.2 ในการศึกษาคุณภาพชีวิตทำงานระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้ศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด อันเป็นผลมาจากการที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีการกำหนดอัตราค่าจ้างที่สูง และเหมาะสมกับปริมาณของงาน รวมถึงผู้บริหารจะให้ความสำคัญเป็นธรรมและมีการนำเอาระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนมาใช้ ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานและข้าราชการ สามารถพัฒนาตนเองและสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพต่อไปได้ สอดคล้องกับการศึกษาของบุญฤทธิ์ บุตรละคร (2553, น. 15) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน จะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจาก หากพนักงานมีปัญหาในสถานที่ทำงานและขาดความสมดุลในชีวิตส่วนตัว จะส่งผลให้พนักงานเหล่านั้น เกิดการขาดสมาธิในการปฏิบัติงาน

5.2.3 ในการศึกษาความผูกพันในองค์กรระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้ศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด อันเป็นผลมาจากบุคลากรในมหาวิทยาลัยฯ นั้น มีความเชื่อถือและเชื่อมั่นในมหาวิทยาลัยฯ และกลุ่มผู้ปฏิบัติงานนั้น รู้สึกมีความสุข สบายใจในการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยฯ อันเป็นผลมาจากการบริหารงานของมหาวิทยาลัยฯ มีการตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรเป็นอย่างดี จึงทำให้บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม มีความตั้งใจต่อการปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ และพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้มากที่สุด และสอดคล้องกับการศึกษาของ สุพนิดา ลีลากร (2550, น.54)

ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง ในการดำเนินงานขององค์กร เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ และสร้างความพึงพอใจในงานได้เป็นอย่างดี อีกทั้งยังสามารถสร้างให้การทำงานหรือปฏิบัติงาน มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพที่เพิ่มมากขึ้น อีกทั้งยังเป็นตัวเชื่อมประสานความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

5.2.4 ในการศึกษาความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันในองค์กรนั้น มีอยู่ในระดับมาก อันเป็นผลมาจากผู้บริหารมหาวิทยาลัยจะมีการส่งเสริมให้ข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีความรู้ มีความสามารถ ประสบความสำเร็จในหน้าที่การทำงานที่ตนรับผิดชอบ และผู้บริหารมีการยกย่อง ชมเชยให้กับข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีความรู้ ความสามารถ และปฏิบัติงานได้อย่างดี ตรงตามเวลา ก็จะทำให้พนักงานพนักงานเกิดความซาบซึ้งใจ และพร้อมที่จะปฏิบัติอย่างเต็มความรู้ เต็มความสามารถ

5.2.5 ตำแหน่งงานที่เป็นข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายด้านจะพบว่า การปฏิบัติงาน มีค่าทางสถิติมากกว่า 0.05 อันเป็นผลมาจากทางมหาวิทยาลัยฯ ได้มีการบริหารจัดการเกี่ยวกับรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ความมั่นคง และความก้าวหน้า ตลอดจนสวัสดิการอื่น ๆ ให้กับข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างดี ประกอบกับการพัฒนาขีดความสามารถผู้ปฏิบัติงานในทุกด้าน จึงทำให้กลุ่มข้าราชการและพนักงานของมหาวิทยาลัย มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน รวมถึงทางมหาวิทยาลัยจะมีการพัฒนาและสร้างความก้าวหน้าให้กับข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อให้ได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าด้านอาชีพ โดยการให้โอกาสไปศึกษาดูงานจากต่างประเทศ และได้รับการส่งเสริมให้ไปฝึกอบรมหรือสัมมนาต่าง ๆ เพื่อที่จะทำให้พนักงานที่มีความรู้ สามารถเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นได้ในอนาคต

5.2.6 สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยทางมหาวิทยาลัยฯ นั้น จะมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงาน เช่น ความสะอาด สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ที่ตั้งทำเล อากาศ และแสงสว่างที่เพียงพอ ประกอบกับมหาวิทยาลัย มีวัสดุอุปกรณ์ที่พร้อมใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย เกิดความรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานได้อย่างเป็นสุข

5.2.7 ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้บริหารมหาวิทยาลัย จะให้ความสำคัญกับข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างบูรณาการ โดยการสร้างร่วมมือกันในการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ให้มีความชัดเจน เหมาะสม เข้าใจง่าย ซึ่งส่งผลทำให้ข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย ได้รับรู้ถึงนโยบายและสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง และสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนได้อย่างมีคุณภาพ และมีความผูกพันในองค์กรเพิ่มมากขึ้น

5.2.8 การปกครองบังคับบัญชา ผู้บริหารมหาวิทยาลัย จะมีการดูแลข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย หรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม มีการให้กำลังใจและรับฟังข้อคิดเห็นจาก ผู้ปฏิบัติ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติเพื่อให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเกิดความตระหนักรู้ และปฏิบัติตนตามผู้บริหารได้อย่างดี มีประสิทธิภาพ และส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทั้งในระดับผู้บังคับบัญชากับข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย หรือระหว่างข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยด้วยกัน เกิดความสามัคคี และสามารถช่วยเหลือกันได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

5.3.1 ด้านบรรยากาศองค์กร มีความสำคัญ เนื่องจากบุคคลไม่ได้ทำงานอยู่เพียงลำพัง แต่การทำงานนั้นอยู่ภายใต้การกำกับ การควบคุม โครงสร้างองค์กรแบบของผู้นำ กฎระเบียบต่าง ๆ รวมถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่อาจมองไม่เห็นแต่สามารถรับรู้ได้ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีผลกระทบต่อตัวบุคคล องค์กร และการรับรู้ที่มีเป็นสิ่งที่มอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติ เป็นต้น ดังนั้น องค์กรควรจะต้องใช้หลักการบริหาร เช่น หลักการบริหารองค์กร หลักการบริหารความขัดแย้ง และหลักการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันภายในองค์กรมาช่วยในการบริหารองค์กร เพื่อให้บรรยากาศองค์กรที่เป็นข้อขัดแย้งต่าง ๆ หรือปัจจัยที่ส่งผลหรือเป็นอุปสรรคในการดำเนินงานของบุคลากรในบริษัท สามารถลดลงหรือหายไปมากที่สุดได้

5.3.2 ด้านความพึงพอใจในงาน ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารองค์กรควรจะต้องมีความรู้ มีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักและกระบวนการบริหารองค์กร รวมถึงการใช้หลักการของจิตวิทยาในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ของมาสโลว์ เป็นต้น เป็นฐานในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน และควรจะต้องมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การให้รางวัล และผลตอบแทนในการทำงานสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนพนักงานที่ด้อยคุณภาพ ผู้บริหารควรจะต้องให้โอกาสเพื่อให้บุคลากรเหล่านั้น สามารถแก้ไขในสิ่งที่ผิดได้ ก็จะ ทำให้สามารถความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

5.4.1 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ควรมีหลักเกณฑ์และแนวทางที่ชัดเจนและระบบการสร้างควมพึงพอใจต่าง ๆ เช่น การพัฒนาค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือด้านบรรยากาศขององค์กรให้เพิ่มมากขึ้น

5.4.2 ในการศึกษาครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงานกับชีวิตการทำงาน และความผูกพันในองค์กร ศึกษาเปรียบเทียบ ระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เท่านั้น ซึ่งในอนาคตควรมีการศึกษาเพิ่มเติมถึงรูปแบบกระบวนการ หรือการบริหารจัดการ เพื่อส่งเสริมความผูกพันที่เพิ่มมากขึ้น และควรมีการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กร เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาแนวทางความพึงพอใจในการทำงานกับชีวิตการทำงาน และความผูกพันในองค์กร ที่มีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต

ข้อจำกัดของการศึกษา

1. ข้อมูลที่ใช้ในการประเมินระดับความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากร สุขภาพ เป็นเพียงข้อมูลของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เท่านั้น

2. สัดส่วนของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความแตกต่างกัน แต่ผู้ศึกษามีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวนกลุ่มละ 200 คน เพื่อให้สะดวกต่อการเปรียบเทียบ ซึ่งจำนวนประชากร จำนวน 200 คนต่อกลุ่มนั้น ไม่ถือว่าเป็นจำนวนประชากรที่อิงตามข้อมูลของข้าราชการและพนักงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (ม.ป.ป.). กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.
- กาญจนานู ใจกอง. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงานในพนักงานระดับปฏิบัติการ. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- กิ่งแก้ว วัฒนลักษณ์. (2550). คุณภาพชีวิตข้าราชการสายยุติธรรมในเขตสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษภาค 5. (การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนอร์ทเชียงใหม่).
- ขนิษฐา ไตรปักษ์. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลความผูกพันต่อองค์การการมีส่วนร่วมในงานของบุคลากรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์กรุงเทพมหานคร. สืบค้นจาก <http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/6665>
- คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา. (2554). คู่มือการจัดทาวิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระ. มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่.
- คมสัน สุขมาก. (2549). ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับชั้นสัญญาบัตรในสังกัดสำนักงานกำลังพลสำนักงานตำรวจแห่งชาติ. สืบค้นจาก <http://www.thaipupolation.org/Stable/index.php?option=com>
- จรรยาพร ธรณินทร์. (2554). การปฏิรูปราชการไทย: ข้อเสนอแนะเพื่อความสมบูรณ์. สืบค้นจาก http://www.moe.go.th/main2/article/article_jarauwporn/article1.htm
- จำเนียร จวงตระกูล. (2554). คุณภาพชีวิตในการทำงาน Quality of Work Life. สืบค้นจาก http://drwathits.com/09-54/10AUG54_N/QWL.pdf
- ติน ปรัชญพฤกษ์. (2533). สภาพแวดล้อมของการบริหารกับการพัฒนาองค์การ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ถนอมศรี แดงศรี. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการโรงพยาบาลชั้นนำของรัฐแห่งหนึ่ง. สืบค้นจาก http://drwathits.com/09-54/10AUG54_N/QWL.pdf

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ทวีศักดิ์ อุตมะมุณี. (2546). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาล: กรณีศึกษา เทศบาลตำบลป่าดงเบขาร์.**(สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- นารีรัตน์ สร้อยสกุล. (2544). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการจเรตำรวจในสำนักงานจเรตำรวจ.** (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- บุญแสง ชีระภากร. (2533). **การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน. จดสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน. 1:5-12** ผจญเฉลิมสาร. (ม.ป.ป.).
- พรทิพย์ ทับทิมทองคำ. (2540). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.**(วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง) สืบค้นจาก <http://server2.tiac.or.th/thesis>
- ภัทรพล เจริญเกาะ. (2547). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี.** (ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต).
- ศิริวรรณ ช้อนขำ. (2549). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลกรณีศึกษา:องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองตรังจังหวัดตรัง.**(การค้นคว้าอิสระ (PS796). ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหงสาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดตรัง).
- สุธินี เดชะตา. (2551) **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทปูนซีเมนต์ไทยจำกัด (มหาชน).** (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์, มหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- สุขชัย สิทธิปาน. (2546). **คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่งานปฏิบัติการศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ.** (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต).
- สุปรียา เดชะอสนันท์. (2551). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 5.** (การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 2. (ม.ป.ป.).**การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ Quality of Work life.** สืบค้นจาก http://drwathits.com/09-54/10AUG54_N/QWL.pdf

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. ฐานข้อมูลการวิจัยการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม.
สืบค้นจาก <http://www.thaiedresearch.org/result/result.php?=195>
- อรุณี สุมโนมหาอุดม. (2542). **คุณภาพชีวิตการทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.** (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- อารี สังข์ศิลป์ชัย. (2547). **คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม.** (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม).
- Cheng. (1996). **School Effectiveness and School-based Management : A Mechanism for Development.** London : The Falmer Press
- Roben. (1994). **Perceived Factors Associated with High and Job Satisfaction among Teacher Ed.D.Virpenia Polytechnic Institute and State University.** Dissertation Abstract International (1994) : 54.
- Ulriksen. (1997). **Perception of Seconday School Teachers and principals concerning Factors to Job satisfaction and Job Dissatisfaction.** Dissertation Abstracts International 46 (July 1997) : 127-A.
- Rathmann. (1999). **Factorc related of Job Satisfaction among Teachers in Lutheran School.** Dissertation Abstract International (January 1999) : 2354-A.

ภาคผนวก



แบบสอบถามงานวิจัย เรื่อง

ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงานกับคุณลักษณะส่วนบุคคล
กรณีศึกษาเปรียบเทียบ: ระหว่าง ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (/) ลงในช่องว่าง ให้ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. สถานภาพสมรส

1. โสด 2. สมรส
 3. หย่า 4. แยกกันอยู่
 5. หม้าย

3. อายุ

1. ต่ำกว่า 30 ปี 2. 30-35 ปี
 3. 36-40 ปี 4. 41 ปีขึ้นไป

4. ระดับการศึกษา

1. ปริญญาตรี 2. ปริญญาโท
 3. ปริญญาเอก

5. ประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน

1. น้อยกว่า 1 ปี 2. 1-3 ปี 3. 3-5 ปี
 4. 5-10ปี 5. 10ปีขึ้นไป

6. ลักษณะตำแหน่งในปัจจุบัน

1. ข้าราชการ 2. พนักงานมหาวิทยาลัย

7. รายได้ประจำของท่าน

1. ไม่เกิน 10,000 บาท 2. 10,001-15,000 บาท 3. 15,001-20,000 บาท
 4. 20,001-25,000บาท 5. 25001-30,000 ขึ้นไป

8. สวัสดิการที่เคยได้รับ(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. ค่ารักษาพยาบาล 2. ค่าเช่าบ้าน 3. ค่าการศึกษาบุตร
 4. ทุนการศึกษาเรียนต่อ 5. อื่นๆ(ระบุ).....

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็น

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (/) ลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริง

ข้อสอบถามความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความพึงพอใจในการทำงาน					
ด้านผู้บังคับบัญชา					
1. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ในการทำงานสามารถพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า					
2. ผู้บังคับบัญชามีความเป็นธรรมและเสมอภาคกับสมาชิกทุกคนในองค์กร					
3. ผู้บังคับบัญชาตระหนักถึงความสำคัญของสิ่งที่ควรได้รับการพิจารณา					
4. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและมีการพัฒนาผู้ร่วมงานอยู่เสมอ					
5. ผู้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองและคุณภาพในการบริหารงานอย่างสม่ำเสมอ					
ด้านเพื่อนร่วมงาน					
6. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานทุกระดับ					
7. ทุกคนในหน่วยงานเป็นกันเอง มีความอบอุ่น เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน					
8. งานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติเปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าได้สร้างความสัมพันธ์คุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงาน					

ข้อสอบถามความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความพึงพอใจในการทำงาน					
9. ภายในหน่วยงานไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกไม่มีการชิงดีชิงเด่น หรือชู้ชบิบนินทาว่าร้ายกัน					
10. ความสัมพันธ์ของทุกคนในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี					
ด้านสิ่งแวดล้อม					
11. สภาพห้องหรือสถานที่ทำงานของหน่วยงานมีความปลอดโปร่ง อากาศถ่ายเทสะดวก มีเครื่องอำนวยความสะดวก เช่น พัดลมเครื่องปรับอากาศและอื่น ๆ ที่เอื้อต่อการทำงาน					
12. มีความรู้สึกปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สินเมื่อทำงานในหน่วยงานแห่งนี้					
13. หน่วยงานมีชุดปฐมพยาบาลและการอำนวยความสะดวกในการช่วยเหลือยามฉุกเฉิน					
14. สภาพการบริหารจัดการด้านอาคารสถานที่มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					
15. การจัดวางเครื่องมือในการทำงาน การจัดผังห้องและการจัดที่นั่งทำงานมีความเหมาะสม					
ด้านวัฒนธรรมองค์กร					
16. องค์กรของท่านได้รับยกย่องจากหน่วยงานภายนอก					

ข้อสอบถามความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
17. ท่านปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กร					
18. วัฒนธรรมองค์กรมีความเหมาะสมกับเป้าหมายของหน่วยงานในปัจจุบัน					
19. ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในเรื่องของวัฒนธรรมองค์กร					
20. เมื่อมีการรับข้าราชการ/พนักงานใหม่เข้ามา หน่วยงาน ได้จัดให้มีการชี้แจงและอบรมเรื่องวัฒนธรรมองค์กร					
ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน					
1. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงานที่ทำ					
2. รายได้ที่ได้รับนี้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน					
3. ผู้บริหารให้ความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน					
4. ผู้บริหารให้ความสำคัญอย่างจริงจังในเรื่องสวัสดิการของพนักงาน					
5. เงินเดือนและค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับจากหน่วยงานนี้มีความเหมาะสมเช่นเดียวกับการทำงานในหน่วยงานอื่น					
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า					
6. เมื่อเปรียบเทียบกับการทำงานที่อื่น การปฏิบัติงานกับจะหน่วยงานนี้ได้รับความก้าวหน้ามากกว่า					

ข้อสอบถามความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7.การทำงานในหน่วยงานนี้ ข้าพเจ้าแน่ใจว่าผู้บริหารไม่กลั่นแกล้งโดยการโยกย้ายหรือให้ออกจากงาน					
8.หน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่นี้เป็นที่สนใจของบุคคลภายนอกที่อยากจะเข้ามาทำงานเพราะมีความก้าวหน้าสูง					
9.โอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานและการได้รับการพัฒนาจากผู้บริหารอยู่ในระดับที่น่าพอใจ					
10.ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลในการมอบหมายงานให้ทำหรือแต่งตั้งให้รับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สูง					
โอกาสและการพัฒนาขีดความสามารถผู้ปฏิบัติงาน					
11.มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถที่ตนมีได้อย่างเหมาะสมกับงานที่ทำ					
12.ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการเข้าร่วมการฝึกอบรมดูงานหรือเข้าร่วมประชุมสัมมนาต่างๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในหน้าที่นี้					
13.งานที่ทำเป็นงานที่ทำทลายความสามารถและน่าสนใจ					
14.ผู้บริหารให้โอกาสในการทำงานอย่างเป็นอิสระและเป็นตัวของตัวเอง					

ข้อสอบถามความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
15.ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานยอมรับในผลงานที่ข้าพเจ้าทำอยู่ในปัจจุบันว่ามี ความสำคัญต่อหน่วยงาน					
การมีพันธะทางสังคม					
16.หน่วยงานนี้มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับ ของบุคลากรภายนอก					
17.ข้าพเจ้าภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้					
18.บุคลากรทุกคนรักและภูมิใจในหน่วยงานนี้					
19.หน่วยงานนี้เป็นหน่วยงานที่ช่วยเหลือและ อำนวยความสะดวกต่าง ๆ แก่ชุมชน สังคม และ ประเทศชาติ					
20.ข้าพเจ้าคิดว่าการทำงานที่ได้อำนาจนี้ ข้าพเจ้า ได้มีโอกาสช่วยเหลือสังคม					
ความสมดุลของช่วงเวลาชีวิต					
21.งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำด้วยความ สบายใจไม่ตึงเครียด					
22.เวลาที่ข้าพเจ้าใช้ในการปฏิบัติงานมีความ เหมาะสมกับปริมาณงานและช่วงเวลาที่ใช้					
23.ในช่วงการทำงานในหน่วยงานในแต่ละวัน ข้าพเจ้ามีเวลาพัก เพื่อผ่อนคลายความเครียด พอสมควร					
24.ข้าพเจ้ามีเวลาให้กับครอบครัวหลังเลิกงาน					
25.ผู้บริหารให้โอกาสในการลาแต่ละปีตามที่ พนักงานต้องการภายใต้เงื่อนไขของการลา					

ข้อสอบถามความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความผูกพันต่อองค์กร					
ความเชื่อถือและยอมรับในองค์กร					
1.หน่วยงานหรือองค์กรเป็นแรงบันดาลใจที่สำคัญต่อความสำเร็จในชีวิต					
2.ท่านไว้วางใจการเป็นผู้นำของผู้บริหารหน่วยงานหรือองค์กร					
3.ท่านพอใจกับนโยบายของสถานศึกษาที่ผู้บริหารกำหนด					
4.ท่านพอใจกับผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติอยู่					
5.ท่านมีความเชื่อมั่นต่อความมั่นคงขององค์กร					
ความเต็มใจที่ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร					
6.ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อสามารถทำงานได้สำเร็จและสามารถสร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงาน					
7.ท่านใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์					
8.ท่านเห็นว่าองค์กรของท่านมีเป้าหมาย/กลยุทธ์/และแนวทางดำเนินการที่ชัดเจนสามารถนำไปสู่ความสำเร็จ					
9.ท่านทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ทั้งในและนอกเวลาราชการ					
10.ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความจงรักภักดีต่อหน่วยงานอยู่ในระดับ					

ข้อสอบถามความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร					
11.ท่านมีความเต็มใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรแห่งนี้					
12.ท่านทุ่มเทเวลาให้กับงานเพื่อให้ง่ายบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร					
13.ท่านมีความสุขในการทำงานในองค์กร					
14.ท่านมีความพอใจในการปฏิบัติงานให้เสร็จแม้ว่าจะไม่มีค่าตอบแทน					
15.ท่านคิดว่าการพิจารณาความดีความชอบทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน					

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือครับ



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - สกุล : นายภคณัฏฐ์ สวัสดิวิศิษฏ์
คุณวุฒิทางการศึกษา : 2553 คณะศิลปศาสตร์ สาขาการโรงแรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
อีเมล : pakkanut_tom@hotmail.com

