

คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

QUALITY OF WORKING LIFE AND COMMITMENT TO THE
ORGANIZATION'S PERSONNEL FACULTY OF ENGINEERING
RAJAMANAGLA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY THANYABURI



จุฑาพร กบิลพัฒน์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



จุฑาทพร กบิลพัฒน์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
Quality of Working Life and Commitment to the Organization's
Personnel Faculty of Engineering Rajamanagla University of
Technology Thanyaburi

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวจุฑาทพร กบิลพัฒน์

วิชาเอก

การจัดการทั่วไป


อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์สุภาพร คูพิมาย

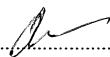
ปีการศึกษา

2554

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ



..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิศักดิ์ จันทร์ประภาเลิศ)



..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภา ทองคง)



..... กรรมการ
(อาจารย์สุภาพร คูพิมาย)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ



..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชนงกรณ์ กุณทดบุตร)

วันที่ 9 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2554

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ชื่อ - นามสกุล	นางสาวจุฑาทพร กบิลพัฒน์
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์สุภาพร คูพิมาย
ปีการศึกษา	2554

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 184 คน ทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย Independent Sample t-test, One-Way ANOVA และ Paired sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุอยู่ในช่วง 35ปี ไม่เกิน 45 ปี มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีเท่ากัน สถานภาพสมรสส่วนใหญ่สมรส/อยู่ด้วยกัน รายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วงต่ำกว่า 10,000 บาท ประเภทบุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว สำหรับระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ 10 ปีไม่เกิน 20 ปี สำหรับผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรพบว่าอยู่ในระดับมาก

ส่วนการทดสอบสมมติฐาน พบว่าบุคลากรที่มีข้อมูลทั่วไปด้านเพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ประเภทบุคลากร ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร

Independent Study Title	Quality of Working Life and Commitment to the Organization's Personnel Faculty of Engineering Rajamanagla University of Technology Thanyaburi
Name - Surname	Miss Jutaporn Kabilapat
Major Subject	General Management
Independent Study Advisor	Mrs.Supaporn Kupimai
Academic Year	2011

ABSTRACT

The objectives of this independent study were to investigate the quality of work life and organizational commitment of the personnel in the Faculty of Engineering, Rajamangala University of Technology Thanyaburi, and to compare the quality of work life with organizational commitment. The sample of the study, drawn by the method of simple random sampling, comprised of 184 personnel in the Faculty of Engineering, Rajamangala University of Technology Thanyaburi. The data were analyzed using descriptive statistics which included Frequency, Percentage, Mean, and Standard Deviation, as well as inferential statistics which included Independent Sample t-test, One-Way ANOVA, and Paired sample t-test. The significance level was performed at 0.05.

The results of the study showed that the majority of the respondents were male, 35-45 years old, earned Bachelor's degree and lower than Bachelor's degree, were married/cohabiting, had average monthly income less than 10,000 Baht, were hired as casual employees, had between 10-20 years of work experience. The result of the study on the personnel's opinion concerning the quality of work life demonstrated a high level.

The results of hypothesis test showed that different gender, age, monthly income, personnel type, and work experience caused no differences in the organizational commitment. Different level of education and marital status had differences in the quality of work at 0.05 level of significance. The quality of work life had the relationship with the organizational commitment at 0.01 level of significance. The results of the study demonstrated that the relationship was at the moderate level.

Key words: Quality of Work Life, Organizational Commitment

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้ประสบความสำเร็จได้ด้วยความเมตตากรุณาอย่างสูงจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิศักดิ์ จันทระประภาเลิศ ประธานกรรมการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภา ทองคง กรรมการ และอาจารย์สุภาพร คูพิมาย อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำแนะนำและให้คำปรึกษาตลอดจนให้ความช่วยเหลือแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อให้งานวิจัยฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ซึ่งผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้ทำการวิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา บ่มเพาะจนผู้วิจัยสามารถนำเอาหลักการมาประยุกต์ใช้และนำมาอ้างอิงในงานวิจัยครั้งนี้ และขอขอบพระคุณบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ และบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จนทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจหากงานวิจัยนี้มีข้อบกพร่อง ผู้ศึกษาขออภัยไว้แต่เพียงผู้เดียว

จุฑาพร กบิลพัฒน์

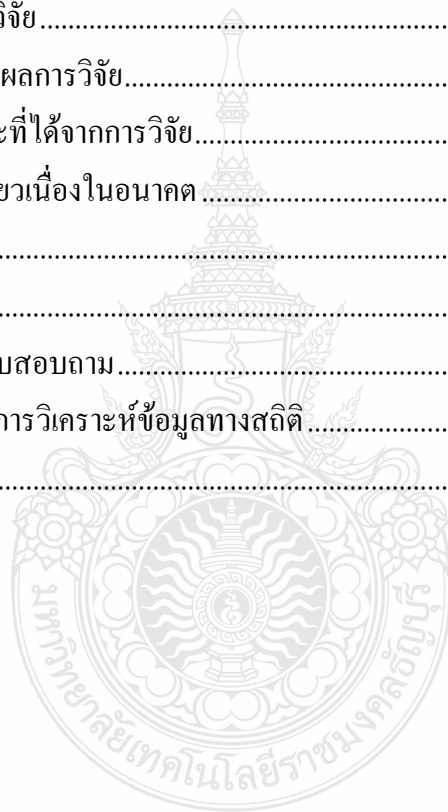


สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
1.3 สมมติฐานของการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย.....	5
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	8
2.2 แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	15
2.3 ข้อมูลคณะวิศวกรรมศาสตร์	22
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	25
3. วิธีดำเนินการวิจัย.....	29
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	29
3.2 เครื่องมือในการวิจัย.....	30
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	31
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	33

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
4.2 ผลการวิเคราะห์.....	35
5. สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	68
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	69
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย.....	70
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	70
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต.....	70
บรรณานุกรม.....	71
ภาคผนวก.....	73
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	74
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ.....	81
ประวัติผู้เขียน.....	87



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1	กลุ่มตัวอย่างการวิจัย..... 30
4.1	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพด้านเพศ..... 35
4.2	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพด้านอายุ..... 35
4.3	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพด้านการศึกษา..... 36
4.4	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพด้านการสมรส..... 36
4.5	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของรายได้ต่อเดือน..... 37
4.6	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของด้านประเภท..... 37
4.7	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของระยะเวลาปฏิบัติงาน..... 38
4.8	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวม..... 39
4.9	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้..... 40
4.10	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ..... 41
4.11	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ..... 42
4.12	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน..... 43
4.13	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร..... 44
4.14	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านธรรมเนียมในองค์กร..... 45
4.15	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว..... 46
4.16	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร..... 47
4.17	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม..... 48

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.18 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน.....	49
4.19 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร	50
4.20 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร	51
4.21 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร.....	52
4.22 แสดงผลการทดสอบค่าสถิติของความแตกต่างระหว่างเพศต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิต โดยภาพรวม	53
4.23 แสดงผลการทดสอบค่าสถิติของความแตกต่างระหว่างอายุต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิต โดยภาพรวม	54
4.24 แสดงผลการทดสอบค่าสถิติของความแตกต่างระดับการศึกษาต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิต โดยภาพรวม	54
4.25 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับ คุณภาพชีวิตจำแนกตามสถานภาพด้านวุฒิการศึกษาเป็นรายคู่	55
4.26 แสดงผลการทดสอบค่าสถิติของความแตกต่างสถานภาพสมรสต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิต โดยภาพรวม	55
4.27 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพการสมรสเป็นรายคู่	56
4.28 แสดงผลการทดสอบค่าสถิติของความแตกต่างรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิต โดยภาพรวม	56
4.29 แสดงผลการทดสอบค่าสถิติของความแตกต่างประเภทบุคลากรต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิต โดยภาพรวม	57
4.30 แสดงผลการทดสอบค่าสถิติของความแตกต่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิต โดยภาพรวม	57

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.31 แสดงผลการทดสอบค่าสถิติของความแตกต่างระหว่างเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม	58
4.32 แสดงผลการทดสอบค่าสถิติของความแตกต่างระหว่างอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม	59
4.33 แสดงผลการทดสอบค่าสถิติของความแตกต่างระหว่างการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม	59
4.34 แสดงผลการทดสอบค่าสถิติของความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม	60
4.35 แสดงผลการทดสอบค่าสถิติของความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม	60
4.36 แสดงผลการทดสอบค่าสถิติของความแตกต่างประเภทบุคลากรต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม	61
4.37 แสดงผลการทดสอบค่าสถิติของความแตกต่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม	61
4.38 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม	63
4.39 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพัน ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน	63
4.40 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพัน ด้านการยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร	64
4.41 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพัน ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร	65
4.42 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพัน ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	66
4.43 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร	67

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 แสดงกรอบแนวความคิด	6
2.1 แสดงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร	20



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่ง ซึ่งจะมีผลทำให้มีการพัฒนามากขึ้นหรือน้อยลง คนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมาะสมก็จะยิ่งช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงานและส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้ ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญกับความอยู่รอดขององค์กร ที่เป็นตัวชี้วัดที่ดี มีความประสิทธิผลขององค์กร และยังสามารถแสดงถึงแนวโน้มในความตั้งใจของบุคคลที่จะคงอยู่หรือลาออกจากองค์กรได้ ซึ่งองค์กรที่มีสภาพเอื้อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานย่อมจะให้ผลผลิตขององค์กรทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ

การสร้างความผูกพันให้กับบุคลากรภายในองค์กรหรือหน่วยงาน เป็นวิธีการสำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหาร สามารถทำให้บุคลากรมีความรัก มีความจงรักภักดี อยู่กับองค์กรได้นานเพราะความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับการที่บุคลากรมีความรู้สึกที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความตั้งใจทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานอันเป็นประโยชน์กับองค์กร ดังที่ Buchanan (อ้างถึงใน บุญโญภาส สุวรรณวัฒน์ 2548:7) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร ทำให้สมาชิกเกิดความเต็มใจที่จะทำงาน เพื่อความก้าวหน้าเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร มีความยึดมั่นยอมรับในค่านิยม ตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นสถาบันศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐ มีการพัฒนาการมาจากวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในยุคเริ่มต้นและพัฒนามาเป็นสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล จนกระทั่งเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีในปัจจุบัน

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จัดตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2518 ใช้ชื่อว่า คณะวิศวกรรมเทคโนโลยี วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ต่อมาปี พ.ศ. 2532 เปลี่ยนชื่อจากคณะวิศวกรรมเทคโนโลยี เป็น “คณะวิศวกรรมศาสตร์” โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 13 ตุลาคม 2537 ซึ่งได้ย้ายมาทำการเรียนการสอน ณ ถนนรังสิต-นครนายก กม.13 ตำบลคลองหก อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

ในปัจจุบันคณะวิศวกรรมศาสตร์ได้เปิดสอนในหลักสูตรระดับปริญญาตรีและปริญญาโท แบ่งออกเป็น 10 ภาควิชา

1. ภาควิชาวิศวกรรมโยธา
2. ภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้า
3. ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล
4. ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหการ
5. ภาควิชาวิศวกรรมสิ่งทอ
6. ภาควิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม
7. ภาควิชาวิศวกรรมเคมีและวัสดุ
8. ภาควิชาวิศวกรรมเกษตร
9. โครงการจัดตั้งภาควิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์
10. โครงการจัดตั้งภาควิชาวิศวกรรมวัสดุและโลหการ

คณะวิศวกรรมศาสตร์ ได้ทำการพัฒนาการเรียนการสอน การบริการสังคม เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาของชาติ จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอาจนำมาซึ่งผลกระทบต่อทั้งองค์กรและต่อบุคลากรของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตลอดจนความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ความสามารถขององค์กรในการธำรงรักษามูลค่าที่มีความรู้ความสามารถ หรือวัฒนธรรมองค์กรเดิมอาจได้รับผลกระทบจนทำให้เปลี่ยนไปได้ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรคนหนึ่งของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จึงมีความสนใจเพื่อที่จะศึกษาว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรในปัจจุบันอยู่ในระดับใด ซึ่งผลการศึกษาจะทำให้ทราบว่าองค์กรกำลังประสบปัญหาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหรือไม่ เพื่อพิจารณาหาทางแก้ไขและเพิ่มพูนคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. เพื่อวิเคราะห์หาความแตกต่างของบุคลากร ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามประชากรศาสตร์

4. เพื่อวิเคราะห์หาความแตกต่างของบุคลากร ต่อความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามประชากรศาสตร์

5. เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ตั้งสมมติฐานไว้ 3 ข้อดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีขอบเขตของการวิจัยเป็น 4 ข้อ ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือบุคลากรของคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวนทั้งสิ้น 338 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 185 คน พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 28 คน พนักงานราชการ จำนวน 7 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 7 คน ลูกจ้างชั่วคราวจำนวน 111 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

- 1) เพศ
- 2) อายุ
- 3) การศึกษา
- 4) สถานภาพ
- 5) รายได้ต่อเดือน
- 6) ประเภทบุคลากร
- 7) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่

- 1) รายได้และผลตอบแทน
- 2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 3) โอกาสพัฒนาศักยภาพ
- 4) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน
- 5) สัมพันธภาพในองค์กร
- 6) ธรรมเนียมในองค์กร
- 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
- 8) ความภูมิใจในองค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

- 1) ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน
- 2) การยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร
- 3) การมีส่วนร่วมในองค์กร
- 4) ความจงรักภักดีต่อองค์กร

3. พื้นที่ในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาในคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ธัญบุรี

4. ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลของงานวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการระหว่างเดือน กรกฎาคม
ถึงเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2554

ข้อตกลงเบื้องต้น

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ธัญบุรี มีข้อตกลงเบื้องต้นของการวิจัยเป็น 2 ข้อ ดังนี้

1. การคำนวณตัวเลขตัวสุดท้ายจะใช้วิธีการปัดทศนิยม เพิ่มหรือลดเพื่อให้ได้ค่าเต็ม 100%
โดยยึดหลักตามหลักการสากลของมาตรฐานการเงินและบัญชีที่ยอมรับโดยทั่วไป
2. ผลการวิเคราะห์งานวิจัยมีค่าเป็น 0 จะไม่อ่านค่าและอธิบายผล

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

เพศ หมายถึง เพศของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม

อายุ หมายถึง ช่วงอายุของบุคลากรที่ใช้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษา หมายถึง การศึกษาที่บุคลากรได้รับจากสถาบันการศึกษาในระดับสูงสุดในปีที่ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพปัจจุบันของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ โสด สมรส/อยู่ด้วยกัน หมายถึง/แยกกันอยู่/หย่าร้าง

รายได้ต่อเดือน หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับจากการทำงาน

ประเภทบุคลากร หมายถึง ประเภทของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่บุคลากรเริ่มทำงาน จนถึงปัจจุบัน

รายได้และผลตอบแทน หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับจากการทำงาน

สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง ความสะอาดในที่ทำงาน มีแสงสว่างเพียงพอ

โอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การมีโอกาสได้ตำแหน่ง มีการจัดฝึกอบรม ฐาน

ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน หมายถึง การได้เลื่อนตำแหน่ง ให้โอกาสแสดงความสามารถในการทำงาน

สัมพันธภาพในองค์กร หมายถึง การติดต่อสื่อสารกันระหว่างผู้ร่วมงานระดับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีความเข้าใจกันและกัน

ธรรมเนียมในองค์กร หมายถึง การมีกฎ ระเบียบ ในการพิจารณาความดี ความชอบ การลงโทษ

ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง ช่วงระยะเวลาทำงานที่เหมาะสม มีโอกาสเป็นอิสระ

ความภูมิใจในองค์กร หมายถึง ความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กร

ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน หมายถึง การใช้ความสามารถความพยายามของตนอย่างเต็มที่เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

การยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร หมายถึง การยอมรับแนวทางการปฏิบัติงาน และค่านิยมที่สอดคล้องเป็นไปในแนวเดียวกับองค์กร

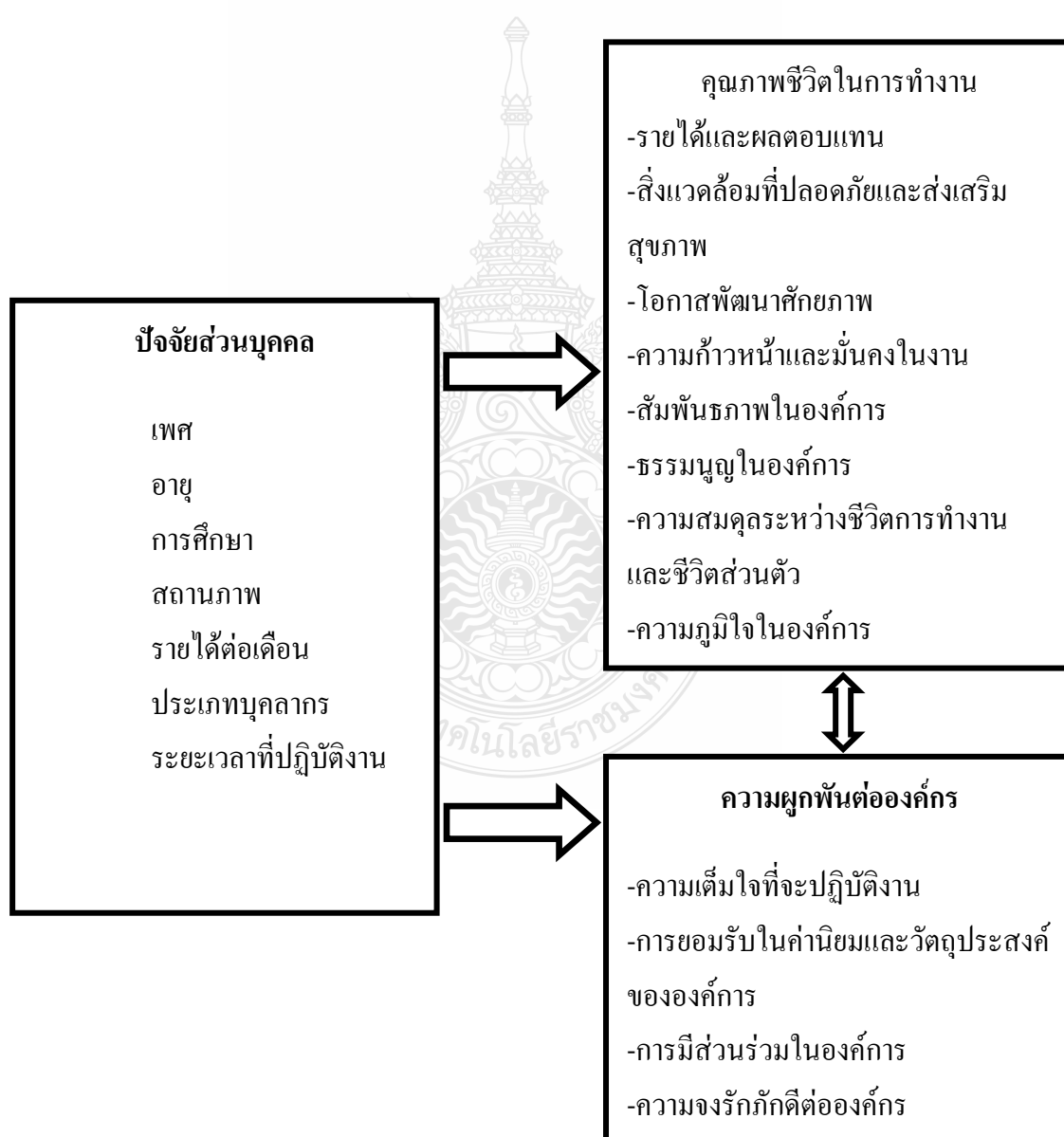
การมีส่วนร่วมในองค์กร หมายถึง การมีความคิดเห็นและมีกิจกรรมร่วมที่องค์กร
ดำเนินการอยู่

ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง การทำงานให้กับองค์กรสำเร็จตามเป้าหมายและ
ความเสียสละเพื่อองค์กร

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ภาพที่ 1.1 แสดงภาพกรอบแนวคิด

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลที่ได้จากการศึกษาเป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร
2. ผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยสามารถนำไปใช้สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้รับรู้ถึงความสำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้มากยิ่งขึ้น
3. ผลที่ได้จากการศึกษา เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการวางแผนนโยบายในการบริหารคณะวิศวกรรมศาสตร์



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากแนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
3. ข้อมูลวิศวกรรมศาสตร์
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life: QWL)

มนุษย์นับได้ว่าเป็นองค์ประกอบหลักขององค์กร กล่าวคือ องค์กรจะอยู่รอดได้ก็ต้องขึ้นกับทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ ความพยายามที่จะให้องค์กรรอดนี้ จึงเกิดแนวคิดเรื่องการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณค่าอยู่เสมอ โดยคำนึงถึงสุขภาพ อนามัยของคนในสังคมส่วนรวมในประเทศที่มีการพัฒนาด้านธุรกิจและอุตสาหกรรมอย่างก้าวหน้ารวดเร็ว ต่างให้ความสนใจต่อผู้ปฏิบัติงาน อันเป็นทรัพยากรสำคัญในองค์กรธุรกิจเป็นอย่างมาก โดยมองว่าการที่ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จึงทำให้เกิดความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ มีความพอใจในการทำงานและสถานที่ทำงาน เป็นการลดปัญหาการขาดงาน การลาออก และปัญหาอื่น ๆ ซึ่งเป็นผลดีต่อองค์กรและลูกจ้าง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเป็นเครื่องบ่งชี้ว่าองค์กรนั้น ๆ มีการบริหารงานที่ดีมีประสิทธิภาพอันก่อให้เกิดความอยู่รอด และมีความเจริญก้าวหน้าขององค์กรอย่างไร

คุณภาพชีวิต เป็นเรื่องที่มีผู้ให้ความหมายแตกต่างกันไปในแต่ละกลุ่มสาขาวิชาชีพองค์กรหรือหน่วยงาน

นักวิชาการหลายสาขา ได้ให้ความหมายและเสนอปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบของคำว่า “คุณภาพชีวิต” ในทัศนคติที่ต่างกันดังนี้

พัฒนา กิติพราภรณ์ (2531:42-61) ได้ให้คำจำกัดความว่า คุณภาพชีวิตหมายถึง ชีวิตที่มีความสุข ความสุขนี้เกิดจาก

1. สุขภาพกาย หมายถึง การที่เรามีความเป็นอยู่ที่ดี มีสุขภาพอนามัยที่ดีมี มาตรฐานปกติที่ดี เช่น คมนาคมที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่ดี เช่น น้ำ อากาศบริสุทธิ์ และการพักผ่อนและ สันทนาการที่ดีตามสมควรอีกด้วย

2. สุขภาพใจ ได้มาจากการรู้จักความพอดี ความพอใจในสภาพที่เป็นอยู่ การมีทัศนคติ ที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น มีความรักอบอุ่นผูกพันกันในครอบครัว และเพื่อนมนุษย์ มีความอดทน เสียสละ ทำประโยชน์ให้แก่สังคม

นวลศิริ เปาโรหิตย์ (2533:5) ได้ให้ความจำกัดความว่า คุณภาพชีวิตหมายถึง ชีวิตที่มี สุขภาพสมบูรณ์ ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้อื่น และมีความพร้อม ทุกด้าน สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working Life: QWL) เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญ ของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นที่รู้จักกันโดยทั่วไป ในประเทศที่ พัฒนาด้านธุรกิจและอุตสาหกรรมเป็นไปอย่างก้าวหน้ารวดเร็ว ดังเช่น ประเทศในยุโรป ตลอดจนเอเชีย และญี่ปุ่น เป็นต้น ซึ่งทั้งนี้เพราะประเทศที่มีการพัฒนาด้านธุรกิจต่าง ๆ ล้วนให้ความสำคัญต่อตัวผู้ปฏิบัติงานอันเป็นทรัพยากรสำคัญในองค์การธุรกิจ ดังนั้นการเอาใจใส่ต่อทรัพยากร บุคคล จึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารองค์การในปัจจุบันให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก แต่จนถึงปัจจุบันนี้ คำศัพท์คุณภาพชีวิตการทำงานก็ยังมีค่านิยมที่คลุมเครือ และยังไม่มีความชัดเจนอันเป็นที่ยอมรับ กันโดยทั่วไป ยังมีนักวิชาการได้ให้ความหมายที่น่าสนใจไว้ดังนี้

Huse and comings (1985 : 35-37) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานและการ พัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงานว่า หมายถึง แนวทางที่คำนึงถึงคนงานและองค์การ ซึ่งจะประกอบด้วย องค์ประกอบที่แตกต่างกัน 2 ประการคือ

1. เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความพอใจในสภาพที่เป็นอยู่ที่ดีของผู้ปฏิบัติงานและประสิทธิผล ขององค์การ
2. เป็นเรื่องส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ เกี่ยวกับการทำงานที่สำคัญ ๆ

ดิน ปรัชญาพฤทธิ (2530:266) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า หมายถึง ชีวิต การทำงานที่มีศักดิ์ศรี เหมาะสมกับเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ของบุคลากร ซึ่งเป็นชีวิตการทำงาน ที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและสามารถสนองต่อความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ในแต่ละยุคสมัย

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2531: 14-17) ให้คำนิยามว่าคุณภาพชีวิตการทำงานคือการปรับปรุงงานในองค์กรให้สมาชิกได้ตอบสนองความต้องการส่วนตนผ่านประสบการณ์จากการทำงานในองค์กร

บุญแสง ชีระภากร (2533: 5-12) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานคือ ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้แต่ละบุคคล เพราะต่างมีพื้นฐาน ภูมิหลัง ลักษณะอื่น ๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะตัว บางคนอาจสนใจที่เนื้องาน บางคนสนใจสภาพแวดล้อม และค่าตอบแทนเป็นต้น ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้มีผลกระทบต่อกรรับรู้หรือความรู้สึก และก่อให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้น

จากความหมายต่าง ๆ ที่นักวิชาการได้ให้คำนิยามไว้ข้างต้น จะเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นเป็นเรื่องที่กว้างและคลุมเครือในความหมาย ซึ่งขึ้นอยู่กับมุมมองของแต่ละบุคคลและความเหมาะสม ดังนั้นมิติหรือองค์ประกอบที่จะเป็นองค์ประกอบที่จะเป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีหลากหลายและขึ้นอยู่กับมุมมองและความเหมาะสมไปด้วย วิธีการในการปฏิบัติการเพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีก็มีหลากหลายวิธี เช่น การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน การออกแบบงานใหม่ โดยการขยายขอบเขตของงานในแนวราบ และการขยายความรับผิดชอบในการตัดสินใจ อันเป็นการขยายของงานในแนวดิ่ง โดยมีเป้าหมายที่สำคัญก็คือ การทำให้พนักงานได้รับการปฏิบัติเยี่ยงมนุษย์หรือมีความเป็นมนุษย์ในขณะที่พวกเขาทำงานอยู่ โดยการปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นความจำเป็นและสำคัญ สำหรับการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะพึงมีได้รวมทั้งจะต้องสนองตอบต่อความต้องการส่วนบุคคลของพนักงานในการทำงานให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้โดยทำให้เขารู้สึกว่ามีความพึงพอใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งหมดที่สัมพันธ์กับการทำงานและชีวิตของเขา ซึ่งประโยชน์ที่ได้จากการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ก็คือ การเพิ่มผลผลิต เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลในองค์กร เพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ลดการขาดงาน ลดของเสียที่เกิดจากการผลิต แก้ไขปัญหาความขัดแย้งระหว่างพนักงานกับฝ่ายบริหาร และทำให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

มิติของคุณภาพชีวิตการทำงาน

มิติของคุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกของพนักงานในความพอใจ ความต้องการปฏิบัติงานของตน เป็นผลสะท้อนให้เห็นว่าแนวทางบริหารและนโยบายขององค์กรนั้น มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด จะเป็นเสมือนโซ่คล้องใจพนักงานให้ปฏิบัติและสนองตอบความต้องการที่องค์กรมุ่งหวังให้เป็นตามเป้าหมายหรือไม่

Walton (1973: 11-12) ได้กำหนดเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ โดยค่าจ้างที่ได้รับยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนและตำแหน่งอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน

2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy working Conditions) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และ ทางด้านสิ่งแวดล้อมของการทำงานซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดี และควรกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ที่ช่วยในการส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) ควรให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงาน ได้ใช้ฝีมือ พัฒนาทักษะและความรู้ของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้มีความรู้สึกว่าตนเองมีค่าและมีความรู้สึกรู้ทำที่หายจากการทำงานของตนเอง

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) ควรให้ความสนใจต่อปัจจัยดังต่อไปนี้

4.1 งานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมาย จะมีผลต่อการดำรงไว้และการเพิ่มพูนความสามารถของตนเอง

4.2 ความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่จะนำไปใช้ประโยชน์ต่อหน่วยงานในอนาคต

4.3 ควรให้โอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถในแขนงของตน

5. การบูรณาการทางด้านสังคม (Social Integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าตนประสบความสำเร็จและมีคุณค่า จะมีผลต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระจากอคติ ความรู้สึกต่อชุมชน การเปิดเผยของตนเอง ความรู้สึกว่ามีภาระงานที่เพิ่มขึ้นในหน่วยงาน และความรู้สึกว่ามีเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6. ลัทธิรัฐธรรมนูญนิยม (Constitutionalism) ผู้ปฏิบัติมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนได้อย่างไร ทั้งนี้ยอมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ (The total Life Space) การทำงานของบุคลากรหนึ่งควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้นบทบาทนี้เกี่ยวกับการแบ่งเวลาอาชีพ

การเดินทางซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาของครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) กิจกรรมของหน่วยงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม จะทำให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพแก่กลุ่ม ผู้ปฏิบัติงาน ตัวอย่าง เช่น ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่า หน่วยงานของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิตการกำจัดของเสีย วิชาการด้านการตลาด การฝึกการปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

Huse and Cummings (1985 : 200) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานของWalton (1973 : 11-12) แล้วนำประยุกต์ ปรับปรุงให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น โดยแบ่งออกได้เป็นลักษณะต่าง ๆ 8 ด้าน ดังนี้

1. รายได้และประโยชน์ตอบแทน (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่ามีค่าเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีสถานที่ทำงานที่ได้ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงต่ออันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หรือ “โอกาสพัฒนาศักยภาพ” หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับชม มีความสำคัญและงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึง การที่ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรต่อกัน ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติได้รับการยอมรับและมีโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ธรรมนูญในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงานมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็น

ปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงชีวิตระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงานมีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์การ (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์การอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

Dessler (1997 : 471) กล่าวถึง ตัวอย่างของการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานว่าการยืดหยุ่นเวลาการทำงาน แผนการสร้างกลุ่มคุณภาพ และแผนงานการปรับปรุงคุณภาพผลผลิตเป็นต้น แผนงานเหล่านี้ จะสะท้อนคุณภาพชีวิตการทำงานในส่วนของ

1. ความยุติธรรมและความมีเหตุผลในการปฏิบัติต่อพนักงาน
2. การให้โอกาสพนักงานในการใช้ความรู้ความสามารถได้เต็มที่และยังเป็นการตอบสนองความรู้สึกประจักษ์ตนจากการที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มี
3. ทำให้การติดต่อสื่อสารระหว่างพนักงานเปิดกว้างและมีความน่าเชื่อถือ
4. ให้โอกาสพนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานของตน
5. ให้ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
6. จัดสรรสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

บุญเจือ วงษ์เกษม (2529: 29-33) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ชีตหรือระดับค่าคนแต่ละคนพึงพอใจในหน้าที่การงาน เพื่อร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเกิดขึ้นได้ถ้ามีส่วนประกอบ ดังต่อไปนี้

- 1 การควบคุมหรือการมีอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน การให้โอกาสคนทำงานมีอิสระถึงระดับหนึ่งในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. การยอมรับ มีการรับรู้ว่าบุคคลแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์การ และมีส่วนช่วยเหลือต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ
3. การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม แต่ละคนมีส่วนร่วมในสังคมขององค์การไม่ว่าจะในแง่ของเป้าหมายขององค์การ ค่านิยม รับรู้เป็นส่วนหนึ่งของสังคมในองค์การนั้น ๆ

4. การก้าวหน้าและการพัฒนา เป็นผลได้มาจากการทำงาน รวมไปถึงผลที่ได้จากงาน เช่น งานที่มีลักษณะตำแหน่ง ขึ้น ฐานะ ซึ่งเป็นผลที่ได้จากหน้าที่การงาน รวมทั้งประโยชน์อื่น ๆ ที่มองเห็นได้ เช่น สวัสดิการต่าง ๆ

5. การได้รับรางวัลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งเป็นผลมาจากการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ขึ้น ฐานะ ซึ่งเป็นผลที่ได้จากหน้าที่การงาน รวมทั้งประโยชน์อื่น ๆ ที่มองเห็นได้ เช่น สวัสดิการต่าง ๆ

นอกจากส่วนประกอบทั้ง 5 ประการแล้ว สิ่งที่ต้องคำนึงถึงอีก 2 ประการ คือสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมและศักดิ์ศรีของความเป็นคน คนทุกคนต้องการได้รับการปฏิบัติแบบมีเกียรติ ศักดิ์ศรีของความเป็นคนในทุกสภาพการณ์

บุญแสง ชีระภากร (2533: 5-12) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบในการกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ
2. ผลประโยชน์เกื้อกูล
3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
4. ความมั่นคงในงาน
5. เสรีภาพในการเจรจาต่อรอง
6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต
7. บุรณาการทางสังคม
8. การมีส่วนร่วมในองค์กร
9. ประชาธิปไตยในการทำงาน
10. เวลาว่างของชีวิต

ชาญชัย อาจิณสมาจาร (2535: 38-39) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 16 ประการ

1. ความมั่นคง
2. ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล
3. ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน
4. ปลอดภัยจากระบบความเข้มงวดในการควบคุม
5. งานที่มีความหมายและน่าสนใจ
6. กิจกรรมและงานหลากหลาย

7. งานมีลักษณะท้าทาย
8. มีขอบเขตการตัดสินใจของตนเอง
9. โอกาสการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า
10. ผลสะท้อนกลับและความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์
11. อำนาจหน้าที่ในงาน
12. ได้รับการยอมรับจากการทำงาน
13. ได้รับการสนับสนุนทางสังคม
14. มีอนาคตที่ดี
15. สามารถสัมพันธ์งานกับสภาพแวดล้อมภายนอก
16. มีโอกาสเลือก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสนใจ ความชอบและความคาดหวัง

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยประสงค์จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้บุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นกลุ่มตัวอย่าง จากองค์ประกอบที่กล่าวมาทั้งหมด จะเห็นว่าจะมีความสอดคล้องกันของเกณฑ์ในการบ่งบอกคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยเลือกใช้ตัวบ่งชี้หรือเกณฑ์การประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้านของ Huse and Cummings (1985:198-200) เพราะมีเนื้อหาครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ของคุณภาพชีวิตในการทำงานค่อนข้างสมบูรณ์

2.2 แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

1. ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

องค์กรเป็นความรู้สึกจงรักภักดี และมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร โดยมีความผูกพันทางจิตใจ รู้สึกว่าตนเองเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร

Buchanan (อ้างถึงใน บุญโยธิน สุวรรณวัฒน์, 2548 : 7) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและปฏิบัติตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีองค์ประกอบ 3 ประการดังนี้

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร (Identification) หมายถึง การยอมรับในค่านิยมตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กรว่าเป็นไปในทางเดียวกับตนเอง
2. ความเกี่ยวพันกับองค์กร (Involvement) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร

3. ความจงรักภักดี (Loyalty) หมายถึง ความยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกองค์กรต่อไป

Firestone, W.A. and Pennell, J.R. (อ้างถึงในวิโรจน์ สว่างเดือน, 2547: 14-15) สรุปได้ว่า ความผูกพันเป็นลักษณะทางจิตที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล มีผลทำให้บุคคลนั้นเกิดแรงจูงใจภายในที่จะปฏิบัติงานในส่วนที่เป็นภาระความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรความผูกพันเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นโดยสมัครใจ มิใช่เกิดจากการถูกบังคับ กะเกณฑ์ และเป็นพลังสำคัญที่จะผลักดันให้ องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน ความผูกพันของบุคคลอาจเกี่ยวข้องกับค่านิยม (Value) อาชีพ (Career or Profession) งาน (Job) องค์กร (Organization) บุคคลหรือกลุ่มบุคคล (Individual or Group) ก็ได้ ดังนั้นความผูกพันจึงมีลักษณะพหุ (Multiple Commitments)

Mowday และคณะ (อ้างถึงในกิตติมาภรณ์ นิลนิยม, 2547:9) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีตามปกติ เพราะความผูกพันจะเป็น ความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กร อยู่ในสภาพที่ดี ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์กร อย่างเหนียวแน่น โดยความรู้สึกที่ดีจะทำให้บุคคลแสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติตนให้เกิด ประโยชน์และบุคคลที่มีความผูกพันจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรเสมอ

Marsh and Mannari (อ้างถึงในทวีพร เพียงมาก, 2546:34) ให้ความหมายความผูกพันต่อ องค์กรไว้ว่าเป็นลักษณะของความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำ ประโยชน์ให้เกิดแก่องค์กรเป็นความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป และมีความซื่อสัตย์ ทศนคติ ตลอดจนยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ภรณ์ มหานนท์ (อ้างถึงใน อัจฉรา อุณหเลขกะ, 2549:17) มีความเห็นว่า ความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติของสมาชิกที่เป็นไปในทางบวกต่อองค์กร ความรู้สึกยึดมั่นผูกพัน ต่อองค์กรมีความหมายลึกซึ้งกว่าความผูกพันทางกายภาพหรือการดำรงอยู่ในองค์กรเท่านั้นแต่รวมไป ถึงการที่สมาชิกมีความเต็มใจที่จะเสียสละความสุขบางส่วนของตนเพื่อให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุ ความสำเร็จ

จากความหมายความผูกพันต่อองค์กรข้างต้นสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กรที่เขาได้ร่วมงานด้วยมาเป็นเวลานาน มีความเต็มใจ มีความปรารถนา ที่จะทำงานให้องค์กรอย่างเต็มที่ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อาจมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ องค์กร โดยพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงนั้น จะมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็น สมาชิกภาพ ทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานและยอมรับในค่านิยมเป้าหมายขององค์กร

วิญญาณ วงศ์ประสิทธิ์ (2540:29) กล่าวว่า ความผูกพันเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอด และความมีประสิทธิผลขององค์กร โดยองค์กรนอกจากจะต้องมีความสามารถในการสรรหาทรัพยากรด้านบุคคลที่มีคุณภาพเข้าไปในองค์กรแล้ว ยังต้องสามารถรักษามูลค่าไว้ให้ได้ด้วยการพยายามสร้างทัศนคติของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ให้เกิดขึ้นกับสมาชิกแต่ละคนในองค์กรอีกด้วย ดังนั้น ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นทัศนคติที่มีความสำคัญยิ่งต่อองค์กรทุกประเภท โดยสรุปดังนี้

1. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราเข้า-ออก จากงานของสมาชิกได้ดีกว่าการศึกษาในเรื่องความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ

1.1 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวความคิด มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์การ โดยส่วนรวมทั้งเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการสนองตอบของบุคคลต่องานหรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น และเน้นที่สภาพแวดล้อมของงานอันใดอันหนึ่งโดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานเท่านั้น

1.2 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของคนค่อนข้างมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงานแม้เหตุการณ์ประจำวันในสถานที่ทำงาน อาจมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติ แต่เหตุการณ์ชั่วคราวนั้น อาจจะไม่มียุทธศาสตร์ต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

2. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เป็นแรงผลักดันผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้สามารถทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากการที่สมาชิกรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าของด้วย

3. ความยึดมั่นต่อองค์กร เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

4. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก เป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความรักและผูกพันต่อองค์กรของตนมาก

5. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร เป็นตัวชี้วัดถึงความมีประสิทธิผลขององค์กร

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หรือ ความผูกพันในงานของพนักงานเป็นเรื่องที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่ามีความสำคัญต่อผลองค์กร เนื่องจากพนักงานที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กร หรือมีความผูกพันในงานสูง ย่อมจะทำให้องค์กรได้รับผลการปฏิบัติงานที่สูงตามไปด้วย การที่ผู้บริหารสามารถเสริมสร้างความผูกพันในงานให้เกิดขึ้น ย่อมทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ

การทำงานที่สูงขึ้นได้จะรักษาสมาชิกภาพไว้ โดยไม่โยกย้ายไปไหนก็อาจเนื่องจากได้เปรียบเทียบอย่างถี่ถ้วนแล้ว เห็นผลได้ผลเสีย หากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกจากองค์การ

นภาพีญ โหมาศวิน (2533:16) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การ คือการมีเป้าหมาย สอดคล้องกับองค์การ ความต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานกับองค์การ และความเต็มที่จะทุ่มเทความรู้ ความสามารถเพื่อให้งานขององค์การบรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะไม่ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างความต้องการของกลุ่มกับความต้องการของตัวเอง

Buchanan (อ้างใน ทิพวรรณ ศรีคุณ, 2542:45) ได้ให้นิยามของความผูกพันต่อองค์การ ไว้ว่า

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์การ และถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเช่นกัน
2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์การ (Involvement) โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของ องค์การตามความสามารถของตนอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) เป็นความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

ภรณ์ กิรีติบุตร (2529:94) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การสามารถแยกออกได้ เป็น 2 ลักษณะ คือ ความผูกพันเป็นทางการ (Formal Attachment) ต่อองค์การซึ่งแสดงออกโดยการไป ปฏิบัติงานตามเวลาที่กำหนดและความผูกพันทางจิตใจและความรู้สึกวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การและเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ

Baron (อ้างถึงใน วรนุช ทองไพบูลย์, 2543: 34-35) จะเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็น ทัศนคติที่มีต่อองค์การ ซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ ความพึงพอใจในงานสามารถ เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติที่มีความ มั่นคงมากกว่า นั่นคือ เป็นทัศนคติที่คงอยู่ในช่วงเวลานาน แต่ความผูกพันต่อองค์การก็เกิดจากปัจจัย ต่าง ๆ ที่คล้ายคลึงกับความพึงพอใจในการทำงาน 4 ปัจจัย ดังนี้

1. เกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระส่วน ตัวอย่างมากในงานที่ได้รับ ความน่าในใจและความหลากหลายงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึก ผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานของตนเอง จะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ

2. เกิดจากโอกาสในการทำงานใหม่ การได้รับโอกาสอย่างมากในการหางานใหม่และมี ทางเลือกจะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ

3. เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมากซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานนานและมีตำแหน่งงานระดับสูง ๆ และคนที่มีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเองมีแนวโน้มที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

4. เกิดจากสภาพการทำงาน บุคคลที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเองพึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และรู้สึกว่าการเอาใจใส่สวัสดิการของพนักงานจะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

Cherrington (1994:276) ได้สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากปัจจัยดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ผู้ที่มีอายุมาก และอายุในองค์กรนาน จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ผู้ที่มีแรงจูงใจภายในมากจะมีความผูกพันมาก เพศหญิงมีแนวโน้มผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย ตลอดจนผู้ที่มีการศึกษาน้อยจะผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูง

2. ลักษณะของงาน ได้แก่ การได้ทำงานที่มีความสำคัญ การได้มีส่วนร่วมในงานจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสูงและหากมีความขัดแย้งในบทบาทและสับสนในงานจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรลดลง

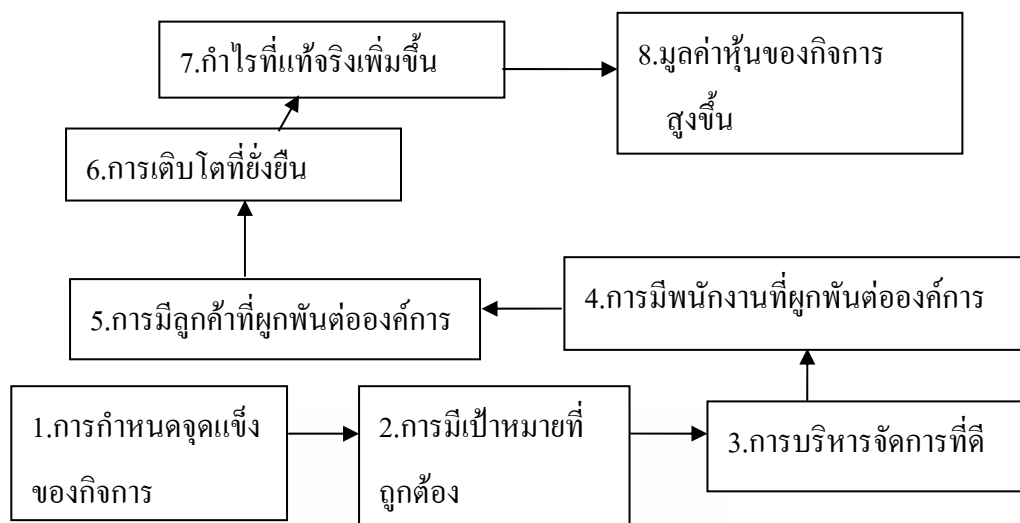
3. ลักษณะขององค์กร ได้แก่ องค์กรที่มีการกระจายอำนาจ การให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร

4. ลักษณะประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน การคาดหวังที่ได้รับ การตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร และองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้

3. ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

Burke Institute (2003) สถาบันธุรกิจ เป็นสถาบันที่มีการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร พบว่า พนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรจะอยู่กับองค์กรนานขึ้น ให้ความร่วมมือกับองค์กร รวมทั้งสินค้าและบริการขององค์กร และจะช่วยสร้างความสำเร็จให้กับธุรกิจ และยังพบว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee engagement) กับความภักดีต่อตราหือของลูกค้า (Customer loyalty) และผลกำไรของบริษัท (Profitability) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ

The Gallup Organization (2002) ได้ทำการวิจัย และพบว่าปัจจัยที่ทำให้กิจการเติบโตไม่ได้เกิดจากการเน้นการผลิตให้มีกำไรหรือรายได้สูงสุดเท่านั้น แต่เกิดจากการพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันกับองค์กรเพื่อสร้างลูกค้าที่มีความผูกพันกับองค์กรและจะนำมาซึ่งการเพิ่มขึ้นของกำไรที่แท้จริง ดังนี้



ภาพที่ 2.1 แสดงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ที่มา : Callup Consuting, 2007: Online.

จากภาพอธิบายได้ว่ากิจการทุกกิจการย่อมมีเป้าหมายทางการเงินที่จะทำกำไรสูงสุดให้แก่ผู้ถือหุ้นซึ่งเป้าหมายดังกล่าวสามารถวัดได้จากการเพิ่มขึ้นของมูลค่าหุ้นของกิจการ โดยการที่มูลค่าหุ้นของกิจการใดจะสูงขึ้นได้นั้นจะต้องเป็นผลมากจากการที่บริษัทเติบโตอย่างยั่งยืน และมีกำไรที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทางสถาบันเกอเดอได้ศึกษาพบว่า การที่จะให้กิจการเติบโตอย่างยั่งยืนและมีกำไรเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องได้นั้น ย่อมมาจากการซื้อซ้ำของลูกค้า โดยลูกค้ามีความผูกพันกับกิจการ ซึ่งการที่จะทำให้ลูกค้ามีความผูกพันกับกิจการ จะต้องประกอบเหตุซึ่งจะเป็นตัววัดประสิทธิภาพของการบริหารงาน 4 ประการ ดังนี้คือ

1. การกำหนดจุดแข็งของกิจการ ซึ่งในที่นี้จุดแข็งของกิจการจะมาจากจุดแข็งของพนักงาน กล่าวคือ ความสามารถของพนักงานที่จะสร้างผลลัพธ์ที่ดีที่สุดให้เกิดขึ้นมีด้านใดบ้างจะถูกนำมาใช้ในการกำหนดจุดแข็งของกิจการ

2. การมีเป้าหมายที่ถูกต้อง เมื่อได้จุดแข็งของกิจการ จากความสามารถที่ดีที่สุดของพนักงานในองค์กรแล้ว จะต้องมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน เพื่อให้พนักงานมีจุดมุ่งหมายไปในทิศทางเดียวกัน

3. การบริหารจัดการที่ดี โดยกิจการจะต้องเริ่มจากการสรรหา และมีการจูงใจโดยให้การส่งเสริมและสนับสนุนความสามารถของพนักงานเพื่อให้พนักงานพัฒนาความสามารถของตนเองซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาจนเกิดจุดแข็งของพนักงานและจุดแข็งของกิจการโดยรวมต่อไป

4. การมีพนักงานที่ผูกพันกับองค์กร เป็นผลของการบริหารจัดการที่ดี ทำให้พนักงานได้ใช้ความสามารถของตนเอง และมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง และพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน
5. การมีลูกค้าที่ผูกพันต่อองค์กร เป็นการบริการลูกค้าและสร้างฐานที่มั่นคงของลูกค้าให้มีความผูกพัน
6. การเติบโตที่ยั่งยืน เป็นการขยายตัวของฐานลูกค้าที่มีส่วนร่วมเป็นสิ่งสำคัญทำให้เพิ่มผลกำไร
7. กำไรที่แท้จริงเพิ่มขึ้น เป็นการปรับปรุงประสิทธิภาพของกระบวนการและตัดค่าใช้จ่ายไม่จำเป็นออก
8. มูลค่าหุ้นของกิจการสูงขึ้น ซึ่งมาจากการที่บริษัทเติบโตอย่างยั่งยืนและมีกำไรเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ธีระ วีระธรรมสาริต (2532:30) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร โดยเน้นพฤติกรรมที่แสดงออกมาของสมาชิกองค์กรเท่านั้น ในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อสมาชิกองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กร ก็จะแสดงออกในรูปพฤติกรรมที่ต่อเนื่องหรือคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่สมาชิกผูกพันต่อองค์กรและพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้ โดยไม่โยกย้ายไปไหนก็อาจเนื่องมาจากได้เปรียบเทียบอย่างถนัดแล้ว เห็นผลได้ผลเสีย หากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกจากองค์กร

นภาพิณ โหมาศวิน (2533:16) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร คือการมีเป้าหมายสอดคล้องกับองค์กร ความต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานกับองค์กร และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถเพื่อให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะไม่ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างความต้องการของกลุ่มกับความต้องการของตัวเอง

Buchanan (อ้างใน ทิพวรรณ ศรีคุณ 2542:45) ได้ให้นิยามของความผูกพันองค์กรไว้ว่า

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงานยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเช่นกัน
2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามความสามารถของตนอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) เป็นความรู้สึกผูกพันองค์กร

กรณี กิรีติบุตร (2529:94) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การสามารถแยกออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ ความผูกพันเป็นทางการ (Formal Attachment) ต่อองค์การซึ่งแสดงออกโดยการไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด และความผูกพันทางจิตใจและความรู้สึกวัตุประสงค์ขององค์การ โดยมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ และเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

2.3 ข้อมูลคณะวิศวกรรมศาสตร์

1. ข้อมูลทั่วไป

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จัดตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2518 ใช้ชื่อว่า “คณะวิศวกรรมเทคโนโลยี” วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ต่อมาปี พ.ศ. 2532 มี

พระราชบัญญัติเปลี่ยนชื่อวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเป็นสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล โดยยกเลิก คณะวิศวกรรมเทคโนโลยี และประกาศใน พระราชกิจจานุเบกษา ใช้ชื่อใหม่ว่า “คณะวิศวกรรมศาสตร์” โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 13 ตุลาคม 2537 ซึ่งได้ย้ายมาทำการเรียนการสอน ณ ถนนรังสิตนครนายก กม.13 ตำบลคลองหก อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

ในปัจจุบันมีพระราชบัญญัติจัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เมื่อวันที่ 18 มกราคม 2548 คณะวิศวกรรมศาสตร์ จึงอยู่ในการแบ่งส่วนราชการใหม่ของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา

วิสัยทัศน์คณะวิศวกรรมศาสตร์

“มุ่งผลิตวิศวกรเชิงปฏิบัติการเชี่ยวชาญเทคโนโลยี มีมาตรฐานสากล บนพื้นฐานคุณธรรม และจริยธรรม”

พันธกิจ

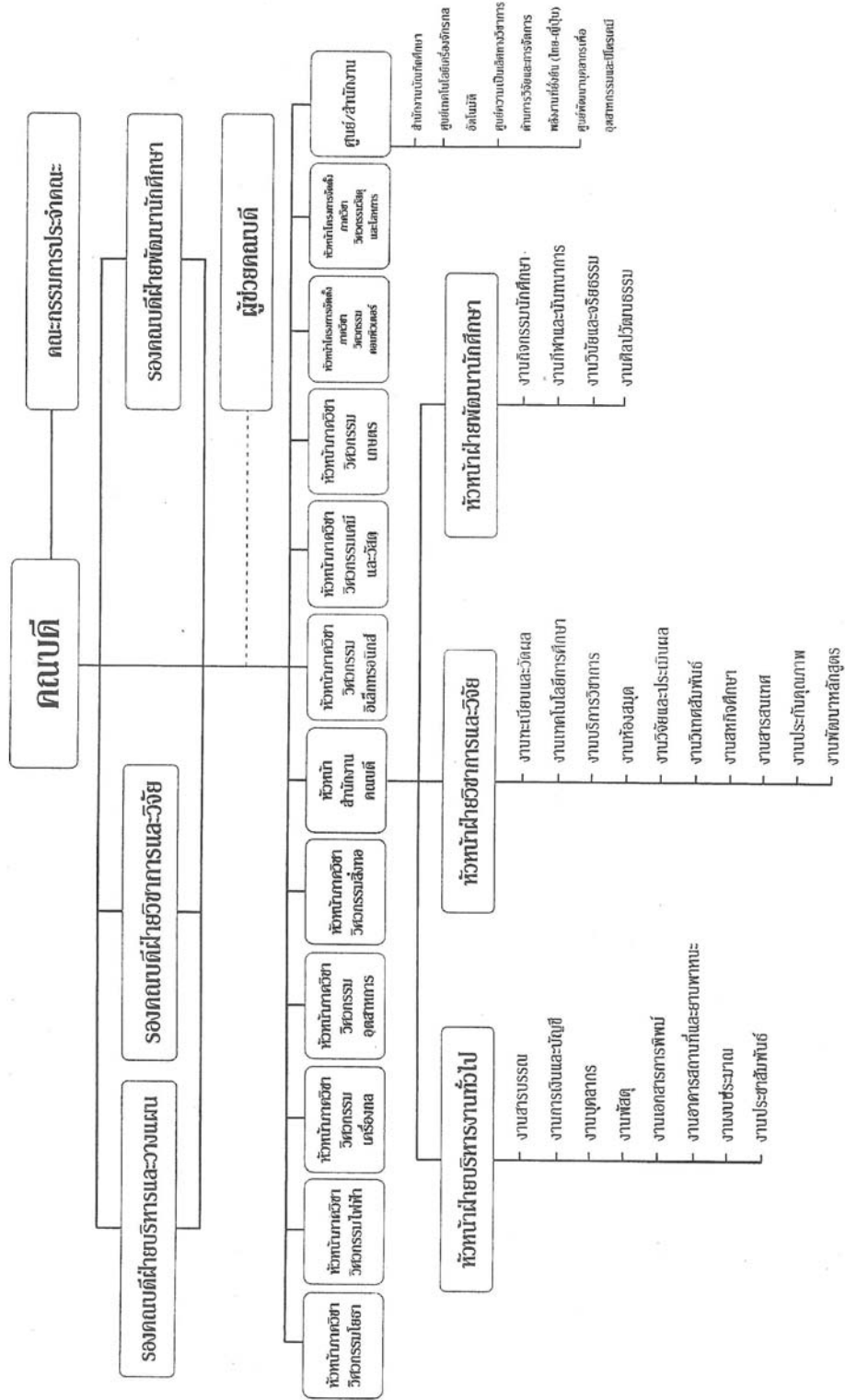
1. ผลิตวิศวกร สร้างงานวิจัยและสิ่งประดิษฐ์ที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสากลสอดคล้องกับความต้องการของประเทศและสังคมโลก
2. พัฒนาคณะวิศวกรรมศาสตร์ สู่ความเป็นเลิศด้านวิชาชีพและเทคโนโลยีที่ยั่งยืน
3. ให้บริการงานวิชาการและบูรณาการองค์ความรู้จากผลงานวิชาการ ถ่ายทอดสู่นักศึกษา และสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ

2. โครงสร้าง การบริหารงานคณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะบดีเป็นผู้บังคับบัญชา แบ่งหน่วยงานภายในดังนี้

1. สำนักงานคณบดี
2. ภาควิชาวิศวกรรมโยธา
3. ภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้า
4. ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล
5. ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม
6. ภาควิชาวิศวกรรมสิ่งทอ
7. ภาควิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม
8. ภาควิชาวิศวกรรมเคมีและวัสดุ
9. ภาควิชาวิศวกรรมเกษตร
10. โครงการจัดตั้งภาควิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์
11. โครงการจัดตั้งภาควิชาวิศวกรรมวัสดุและโลหการ



โครงสร้างการบริหารคณะวิศวกรรมศาสตร์



2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บุษยาณี จันทรเจริญสุข (2537: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่าข้าราชการสถาบันฯ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรและการรับรู้คุณภาพชีวิตโดยรวมสูง ในประเด็นของลักษณะส่วนบุคคลนั้น สายงาน ระดับการศึกษาและระดับตำแหน่ง ไม่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร แต่พบว่าผู้ที่มีอายุมากกว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ที่อายุน้อยกว่า และผู้ชายมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้หญิง และพบว่าการรับรู้คุณภาพชีวิตของข้าราชการสถาบันฯ ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรและกลุ่มตัวแปรที่มีอำนาจอธิบายความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการทั้งสถาบันฯ คือการประจักษ์ตน ความภูมิใจในองค์กร รายได้ อายุ และโอกาสพัฒนาศักยภาพตามลำดับ กลุ่มตัวแปรหลักที่สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรของทุกสายงาน คือ การประจักษ์ตนและความภูมิใจในองค์กร

จารุวรรณ โหระ (2541: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ศึกษารณิเฉพาะวิทยาเขตนนทบุรีและวิทยาเขตเพาะช่าง จำนวน 182 คน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายได้อยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้าน โอกาสก้าวหน้าในการพัฒนาความสามารถเป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันได้ดีที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน พบว่าในภาพรวมพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ประเด็นของลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรและยังพบว่าความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมการบูรณาการทางสังคม (การทำงานร่วมกัน) ความก้าวหน้า และมั่นคงในการทำงาน อายุ มีอำนาจร่วมกันพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน

ดวงใจ นิลพันธุ์ (2543: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทในกลุ่มธุรกิจสื่อสารโทรคมนาคม โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานในบริษัท ยูไนเต็ด คอมมูนิเคชั่น อินดิस्टรี จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และมี

ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง พนักงานมีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและอายุ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้ร้อยละ 12.3

อรพินท์ สุขสถาพร (2542) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีกรมส่งเสริมการเกษตร ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง และระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันไปตามปัจจัย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน งานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ศุดาวรรณ อ่วมอ่อง (2542) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรประจำของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการและบุคลากรประจำของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีลักษณะของความผูกพันเป็นแบบความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐานทั้ง 3 ลักษณะในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านจิตใจ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านการคงอยู่ ได้แก่ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ปัจจัยเกี่ยวกับงานเพียงบางปัจจัยซึ่งพบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ได้แก่ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน (ยกเว้น การมีส่วนร่วมในการบริหาร และความผูกพันด้านการคงอยู่ของเพื่อนร่วมงาน) และความพึงพอใจในงาน ผลที่เกิดขึ้นจากความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจ และความผูกพัน ด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบเหนือบทบาท ในขณะที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก การขาดงานหรือหยุดงาน และความเฉื่อยชาในการทำงาน ความผูกพันด้านการคงอยู่พบมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความตั้งใจที่จะลาออก พฤติกรรมการทำงาน และความรับผิดชอบเหนือบทบาท ผลที่ได้จากการศึกษานี้ จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อหน่วยงานใน

การวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานในการคุ้มครองผู้บริโภคต่อไป

สุภาสินี วิเชียร (2543) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักหอสมุดกลางรวมทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาแยกเป็นแต่ละองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบที่ 3 ความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และสูงกว่าทุกองค์ประกอบ รองลงมาคือองค์ประกอบที่ 2 การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนอยู่ในระดับสูงเช่นกัน ส่วนองค์ประกอบที่ 1 บุคลากร มีการยอมรับแนวทางการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง

2) บุคลากรสำนักหอสมุดกลางที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรรวมทุกองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาแยกเป็นแต่ละองค์ประกอบพบว่าไม่แตกต่างกันทั้ง 3 องค์ประกอบ

3) บุคลากรสำนักหอสมุดกลางที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรรวมทุกองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาแยกเป็นแต่ละองค์ประกอบพบว่าองค์ประกอบที่ 1 การยอมรับแนวทางการบริหารงาน และองค์ประกอบที่ 2 การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนไม่แตกต่างกันตามลำดับ ส่วนองค์ประกอบที่ 3 ความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อรอุมา ศรีสว่าง (2544) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วน เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการทำงาน ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจ พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 มีตัวแปร 8 ตัวที่สามารถพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ปัจจัยค้ำจุน 4 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ 3 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความเจริญเติบโตในตนเองและอาชีพ

จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ผู้วิจัยได้รวบรวมได้ดังกล่าวข้างต้น ทำให้ทราบถึงบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพัน
ต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากงานนำเสนอต่อผู้บริหารเพื่อ
นำไปใช้เป็นแนวทางในส่วนของการเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรและพัฒนาองค์กรต่อไป



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยพื้นฐาน (Basic Research) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีวิธีการวิจัยดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยนี้เป็นบุคลากรทั้งหมดในคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งประกอบด้วยข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว รวมจำนวนทั้งสิ้น 338 คน (ข้อมูลจากงานบุคลากร ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2554)

2. ขนาดกลุ่มตัวอย่างหาได้จากสูตรการคำนวณหากกลุ่มตัวอย่างกรณีทราบจำนวนประชากรของ Taro Yamane

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

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N = ขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย
 e = ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการคำนวณมีจำนวน 338 ราย ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ สามารถคำนวณกลุ่มประชากรได้ดังนี้

$$n = \frac{338}{1+338 (.05)^2}$$

$$n = 184$$

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 184 ตัวอย่าง

3. การเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยแบ่งบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งมีบุคลากร 5 ประเภท ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และ ลูกจ้างชั่วคราว

3.2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ 184 ตัวอย่าง

3.3 คำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละประเภทแบบสัดส่วนได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงกลุ่มตัวอย่างการวิจัย

ประเภท	จำนวนบุคลากร (คน)	จำนวนกลุ่ม (ตัวอย่าง)	จำนวนร้อยละ
1.ข้าราชการ	185	101	54.90
2.พนักงานมหาวิทยาลัย	28	15	8.15
3.พนักงานราชการ	7	4	2.17
4.ลูกจ้างประจำ	7	4	2.17
5.ลูกจ้างชั่วคราว	111	60	32.61
รวม	338	184	100

3.4 สุ่มตัวอย่างแต่ละประเภทด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสร้างเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งเป็น 8 ขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาหลักการสร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัย และกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย
2. ศึกษาข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร บทความ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางนำมาสร้างข้อคำถาม (Item) ของแบบสอบถาม
3. กำหนดประเด็นและขอบเขตของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และประโยชน์ของการวิจัย
4. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง

5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและนำมาปรับปรุงแก้ไข
6. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Pre-test) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่ต้องการศึกษาได้แก่ บุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งผู้วิจัยไม่ได้นำมาเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นจำนวน 30 ชุด
7. นำแบบสอบถามฉบับร่างภายหลังการนำไปทดลองใช้ (Pre-test) มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ในส่วนของคำถามที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ด้วยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป
8. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามผลจากการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอนดังนี้

1. เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการแจกแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จำนวน 338 คน

2. ดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างเดือนกรกฎาคม ถึง เดือนสิงหาคม 2554

ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยเป็นข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ที่ได้มาจากการเก็บข้อมูลของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม ข้อมูลซึ่งประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) จำนวนข้อคำถาม 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวนข้อคำถาม 40 ข้อ ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับตามแนวของลิเกิร์ต (Likert) ได้ดังนี้ (ธานินทร์, 2548:79)

ระดับคุณภาพชีวิต	ค่าน้ำหนักคะแนนของตัวเลือกตอบ
น้อยที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน
น้อย	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน
ปานกลาง	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน
มาก	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน
มากที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมาย เพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ในช่วงคะแนนดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	แปลความว่า	มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	แปลความว่า	มีความสัมพันธ์น้อย
คะแนนเฉลี่ย	2.61 - 3.40	แปลความว่า	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	แปลความว่า	มีความสัมพันธ์มาก
คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	แปลความว่า	มีความสัมพันธ์มากที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 20 ข้อ ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับตามแนวของลิเกิร์ต (Likert) ได้ดังนี้ (ชานินทร์, 2548:79)

ระดับความผูกพัน	ค่าน้ำหนักคะแนนของตัวเลือกตอบ
น้อยที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน
น้อย	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน
ปานกลาง	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน
มาก	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน
มากที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมาย เพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากร ในช่วงคะแนนดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	แปลความว่า	มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	แปลความว่า	มีความสัมพันธ์น้อย
คะแนนเฉลี่ย	2.61 - 3.40	แปลความว่า	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	แปลความว่า	มีความสัมพันธ์มาก
คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	แปลความว่า	มีความสัมพันธ์มากที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นทั่วไป ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ

Open - Ended Question

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. แบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับพื้นฐานทั่วไป ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) ใช้วิธีหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

2. แบบสอบถามส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

3. แบบสอบถามส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

4. การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 วิเคราะห์หาความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรจำแนกตามสภาพด้านเพศ ใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างโดยใช้ Independent t-test สำหรับอายุ การศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ประเภทบุคลากร และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรเป็นรายกลุ่ม

สมมติฐานที่ 2 วิเคราะห์หาความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสภาพด้านเพศ ใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างโดยใช้ Independent t-test สำหรับอายุ การศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ประเภทบุคลากร และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรเป็นรายกลุ่ม

สมมติฐานที่ 3 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปกับความผูกพันต่อองค์กรใช้ Pearson's Product moment Correlation

5. แบบสอบถามส่วนที่ 4 ใช้การเรียงลำดับความถี่ตามหัวข้อ (Content Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) เป็นการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 184 คน การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา t-Distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา F-Distribution
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Square)
Df	แทน	องศาความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
LSD	แทน	Least Significant Difference
Sig.	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
r	แทน	ระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Pearson Correlation)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปด้านประชากรศาสตร์
2. ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. ข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กร
4. การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

4.2 ผลการวิเคราะห์

1. ข้อมูลทั่วไปด้านประชากรศาสตร์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์แยกตามสถานภาพ ด้านเพศ ปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพด้านเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	115	62.50
หญิง	69	37.50
รวม	184	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 62.50 ที่เหลือเป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 37.50

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์แยกตามสถานภาพด้านอายุ ปรากฏดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพด้านอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	21	11.41
25 ปีไม่เกิน 35 ปี	64	34.78
35 ปีไม่เกิน 45 ปี	66	35.87
45 ปีขึ้นไป	33	17.94
รวม	184	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ได้แก่ อายุ 35 ปีไม่เกิน 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.87 รองลงมาได้แก่ อายุ 25 ปี ไม่เกิน 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.78 อายุ 45 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 17.94 และอายุต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.41 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์แยกตามสถานภาพด้านการศึกษา ปรากฏดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพด้านการศึกษา

การศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	52	28.26
ปริญญาตรี	52	28.26
ปริญญาโท	45	24.46
ปริญญาเอก	35	19.02
รวม	184	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ สำเร็จการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 28.26 เท่ากัน รองลงมาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 24.46 และปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 19.02 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์แยกตามสถานภาพด้านการสมรส ปรากฏดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพด้านการสมรส

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	83	45.11
สมรส/อยู่ด้วยกัน	97	52.72
หม้าย/แยกกันอยู่/หย่าร้าง	4	2.17
รวม	184	100.00

จากตารางที่ 4.4 แสดงค่าร้อยละของสถานภาพด้านการสมรส พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สมรส/อยู่ด้วยกัน คิดเป็นร้อยละ 52.72 รองลงมาโสดคิดเป็นร้อยละ 45.11 และหม้าย/แยกกันอยู่/หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 2.17 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์แยกตาม สถานภาพด้านรายได้ต่อเดือน ปรากฏดัง ตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	99	53.80
10,000 บาท ไม่เกิน 20,000 บาท	53	28.80
20,000 บาท ไม่เกิน 30,000 บาท	17	9.24
30,000 บาท ขึ้นไป	15	8.15
รวม	184	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 53.80 รองลงมาได้แก่ ระหว่าง 10,000 บาท ไม่เกิน 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 28.80 เงินเดือน 20,000 บาท ไม่เกิน 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 9.24 และเงินเดือน 30,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 8.15 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์แยกตาม สถานภาพด้านประเภทบุคลากรปรากฏดัง ตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพด้านประเภท

ประเภท	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการ	56	30.43
พนักงานมหาวิทยาลัย	18	9.78
พนักงานราชการ	5	2.72
ลูกจ้างประจำ	5	2.72
ลูกจ้างชั่วคราว	100	54.35
รวม	184	100.00

จากตารางที่ 4.6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ประเภทลูกจ้างชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 54.35 รองลงมาได้แก่ ข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 30.43 พนักงานมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 9.78 พนักงานราชการและลูกจ้างประจำเท่ากันคิดเป็นร้อยละ 2.72

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์แยกตาม ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ปรากฏดัง ตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	39	21.20
5 ปีไม่เกิน 10 ปี	38	20.65
10 ปีไม่เกิน 20 ปี	90	48.91
มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	17	9.24
รวม	184	100.00

จากตารางที่ 4.7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 10 ปีไม่เกิน 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.91 รองลงมาได้แก่ ต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.20 5 ปีแต่ไม่เกิน 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.65 มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 9.24 ตามลำดับ

2. ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยจะวิเคราะห์โดยภาพรวม วิเคราะห์เป็นรายด้านทั้ง 15 ด้าน ได้แก่ รายได้และผลตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน สัมพันธภาพในองค์กร ธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ความภูมิใจในองค์กร รวมทั้งวิเคราะห์เป็นรายข้อ จำนวน 40 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ดังนี้

รายได้และผลตอบแทน มีจำนวน 5 ข้อ

สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีจำนวน 5 ข้อ

โอกาสพัฒนาศักยภาพ มีจำนวน 5 ข้อ

ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีจำนวน 5 ข้อ

สัมพันธภาพในองค์กร มีจำนวน 5 ข้อ

ธรรมเนียมในองค์กร มีจำนวน 5 ข้อ

ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีจำนวน 5 ข้อ

ความภูมิใจในองค์กร มีจำนวน 5 ข้อ

โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	แปลความว่า	มีความคิดเห็นน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	แปลความว่า	มีความคิดเห็นน้อย
คะแนนเฉลี่ย	2.61 - 3.40	แปลความว่า	มีความคิดเห็นปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	แปลความว่า	มีความคิดเห็นมาก
คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	แปลความว่า	มีความคิดเห็นมากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยภาพรวม ปรากฏดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ โดยภาพรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์โดยภาพรวม	ระดับความคิดเห็น			ลำดับที่
	\bar{X}	แปลผล		
1.รายได้และผลตอบแทน	2.44	0.689	น้อย	(8)
2.สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.12	0.633	ปานกลาง	(5)
3.โอกาสพัฒนาศักยภาพ	3.25	0.692	ปานกลาง	(4)
4.ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	2.75	0.763	ปานกลาง	(7)
5.สัมพันธภาพในองค์กร	3.24	0.583	ปานกลาง	(2)
6.ธรรมเนียมในองค์กร	3.23	0.581	ปานกลาง	(3)
7.ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.05	0.578	ปานกลาง	(6)
8.ความภูมิใจในองค์กร	3.47	0.690	มาก	(1)
โดยภาพรวม	3.07	0.432	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.8 บุคลากรมีความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.07 (S.D. = 0.432) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ความภูมิใจในองค์กร มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 อยู่ในระดับ มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านรายได้และค่าตอบแทน ปรากฏดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านรายได้และค่าตอบแทน

รายได้และผลตอบแทน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)				
1. ท่านได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ	0 (0)	12 (6.52)	113 (61.41)	40 (21.74)	19 (10.33)	2.64	0.755	ปานกลาง	(2)
2. เงินเดือน ค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	0 (0)	22 (11.96)	97 (52.72)	46 (25.00)	19 (10.33)	2.66	0.820	ปานกลาง	(1)
3. เงินค่าล่วงเวลาที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน เป็นไปอย่างยุติธรรม	0 (0)	15 (8.15)	90 (48.91)	46 (25.00)	33 (17.93)	2.47	0.880	น้อย	(3)
4. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับการดำรงชีพ	0 (0)	11 (5.98)	68 (36.96)	66 (35.87)	39 (21.20)	2.28	0.865	ปานกลาง	(4)
5. ท่านได้รับรายได้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	0 (0)	11 (5.98)	45 (24.46)	88 (47.83)	40 (21.74)	2.15	0.827	น้อย	(5)
ภาพรวม						2.44	0.690	น้อย	

จากตารางที่ 4.9 รายได้และผลตอบแทน บุคลากรมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับน้อยโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.44 (S.D. = 0.690) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.15-2.66 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ได้แก่เงินเดือน ค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เป็นอันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ย 2.66 (S.D. = 0.820) รองลงมาได้แก่ ท่านได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่ 2 มีค่าเฉลี่ย 2.64 (S.D. = 0.755)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ปรากฏดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปล ผล	อันดับ
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)				
1. วัสดุอุปกรณ์ที่มี คุณภาพและเพียงพอ ต่อการใช้งาน	3 (1.63)	33 (17.93)	109 (59.24)	25 (13.59)	14 (7.61)			ปาน กลาง	(5)
2. สถานที่ที่ทำงาน ถูกสุขลักษณะ	5 (2.72)	52 (28.26)	108 (58.70)	15 (8.15)	4 (2.17)	3.21	0.719	ปาน กลาง	(3)
3. ที่ทำงานของท่านมีการ จัดสถานที่ทำงานและจัด วางสิ่งของอย่างมีระเบียบ	7 (3.80)	60 (32.61)	95 (51.63)	18 (9.78)	4 (2.17)	3.26	0.773	ปาน กลาง	(2)
4. ห้องทำงานของท่านมี แสงสว่างเพียงพอ	11 (5.98)	56 (30.43)	95 (51.63)	19 (10.33)	3 (1.63)	3.29	0.795	ปาน กลาง	(1)
5. องค์กรของท่านมี มาตรการรักษาความ ปลอดภัยอย่างดี	3 (1.63)	43 (23.37)	90 (48.91)	34 (10.48)	14 (7.61)	2.93	0.887	ปาน กลาง	(4)
ภาพรวม						3.12	0.633	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 4.10 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ บุคลากรมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวม โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.12 (S.D. = 0.633) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ห้องทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพออยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 (S.D. = 0.795) รองลงมาได้แก่ ที่ทำงานของท่านมีการจัดสถานที่ทำงานและจัดวางสิ่งของอย่างมีระเบียบ อยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่ 2 มีค่าเฉลี่ย 3.26 (S.D. = 0.773) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร
คณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ

โอกาสพัฒนาศักยภาพ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)				
1. งานที่ท่านทำช่วยให้ท่าน ได้เกิดการเรียนรู้	20 (10.87)	72 (39.13)	80 (43.48)	10 (5.43)	2 (1.09)			มาก	(1)
2. ท่านมีโอกาสได้เข้า รับการฝึกอบรม	15 (8.15)	50 (27.17)	94 (51.09)	24 (13.04)	1 (0.54)	3.29	0.817	ปานกลาง	(3)
3. หน่วยงานของท่าน สนับสนุนให้มีการศึกษา	18 (9.78)	47 (25.54)	66 (35.87)	40 (21.74)	13 (7.07)	3.09	1.070	ปานกลาง	(4)
4. ท่านมีความกระตือรือร้น ที่อยากทำงานตลอดเวลา	26 (14.13)	59 (32.07)	84 (45.65)	11 (5.98)	4 (2.17)	3.50	0.887	มาก	(2)
5. หน่วยงานของท่านมีการ ส่งเสริมให้ท่านก้าวขึ้นไปสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับ	11 (5.98)	27 (14.67)	82 (44.57)	45 (24.46)	19 (10.33)	2.82	1.007	ปานกลาง	(5)
ภาพรวม						3.25	0.692	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.11 ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ บุคลากรมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวม โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.25 (S.D. = 0.692) สำหรับผลการพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่างานที่ท่านทำช่วยให้ท่านได้เกิดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ย 3.53 (S.D. = 0.802) รองลงมาคือ ท่านมีความกระตือรือร้นที่อยากทำงานตลอดเวลา อยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่ 2 มีค่าเฉลี่ย 3.50 (S.D. = 0.887)

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร
คณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

ความก้าวหน้าและ มั่นคงในงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปล ผล	อันดับ
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)				
1. ท่านมีโอกาสได้รับการ เลื่อนตำแหน่งเท่าเทียมกับ ผู้อื่น	2 (1.09)	15 (8.15)	88 (47.83)	46 (25.00)	33 (17.93)	2.49	0.917	น้อย	(5)
2. องค์กรมีความสนับสนุน ให้บุคลากรมีความก้าวหน้า	5 (2.72)	31 (16.85)	99 (53.80)	31 (16.85)	18 (9.78)	2.86	0.906	ปาน กลาง	(2)
3. ท่านได้รับขวัญและกำลังใจ ที่ดีในการปฏิบัติงาน	3 (1.63)	34 (18.48)	82 (44.57)	40 (21.74)	25 (13.59)	2.73	0.971	ปาน กลาง	(3)
4. ท่านมีโอกาสก้าวหน้า ในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	1 (.54)	24 (13.04)	95 (51.63)	35 (19.02)	29 (15.76)	2.64	0.919	ปาน กลาง	(4)
5. ท่านเชื่อว่าท่านสามารถ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของสายอาชีพ	10 (5.43)	36 (19.57)	102 (55.43)	25 (13.59)	11 (5.98)	3.05	0.889	ปาน กลาง	(1)
ภาพรวม						2.75	0.763	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 4.12 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน บุคลากรมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวม โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.75 (S.D. = 0.763) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่าท่านเชื่อว่าท่านสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของสายอาชีพ อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ย 3.05 (S.D. = 0.889) รองลงมาคือองค์กรมีความสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้า อยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่ 2 มีค่าเฉลี่ย 2.86 (S.D. = 0.906)

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร
คณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านสัมพันธภาพในองค์กร

สัมพันธภาพในองค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปล ผล	อันดับ
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)				
1. ท่านสามารถมีส่วนร่วมใน การเสนอความคิดเห็นในการ ทำงานได้อย่างเต็มที่	3 (1.63)	44 (23.91)	109 (59.24)	17 (9.24)	11 (5.98)	3.06	0.797	ปาน กลาง	(5)
2. ผู้บังคับบัญชาจะให้โอกาส ท่านในการรับผิดชอบ ตัดสินใจในงานต่าง ๆ	13 (7.07)	47 (25.54)	99 (53.80)	19 (10.33)	6 (3.26)	3.23	0.851	ปาน กลาง	(4)
3. เพื่อนร่วมงานยอมรับความ คิดเห็นและข้อเสนอแนะ	7 (3.80)	51 (27.72)	114 (61.96)	9 (4.89)	3 (1.63)	3.27	0.687	ปาน กลาง	(3)
4. ผู้บังคับบัญชารับฟังความ คิดเห็นจากท่าน	11 (5.98)	49 (26.63)	107 (58.15)	14 (7.61)	3 (1.63)	3.28	0.757	ปาน กลาง	(2)
5. ท่านมีกิจกรรมที่ปฏิบัติ ร่วมกับเพื่อนร่วมงานเสมอ	12 (6.52)	57 (30.98)	105 (57.07)	9 (4.89)	1 (.54)	3.38	0.707	ปาน กลาง	(1)
ภาพรวม						3.24	0.583	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 4.13 ด้านสัมพันธภาพในองค์กร บุคลากรมีระดับความคิดเห็น โดยภาพรวม โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.24 (S.D. = 0.583) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่าท่านมีกิจกรรมที่ปฏิบัติร่วมกับเพื่อนร่วมงานเสมอ อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ย 3.38 (S.D. = 0.583) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นจากท่าน อยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่ 2 มีค่าเฉลี่ย 3.28 (S.D.=0.757)

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร
คณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านธรรมเนียมในองค์กร

ธรรมเนียมในองค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มาก	มาก	ปาน	น้อย	น้อย				
	ที่สุด		กลาง		ที่สุด				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)				
1. ผู้บังคับบัญชานับสนุนให้ท่านได้แสดงความคิดเห็น	12 (6.52)	44 (23.91)	112 (60.87)	14 (7.61)	2 (1.09)	3.27	0.741	ปาน	(2)
2. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรด้วยความเต็มใจ	20 (10.87)	73 (39.67)	82 (44.57)	9 (4.89)	0 (0)	3.57	0.751	มาก	(1)
3. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม	5 (2.72)	37 (20.11)	110 (59.78)	19 (10.33)	13 (7.07)	3.01	0.836	ปาน	(5)
4. การได้รับโอกาสในการแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงาน	7 (3.80)	50 (27.17)	114 (61.96)	6 (3.26)	7 (3.80)	3.24	0.745	ปาน	(3)
5. หากท่านถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดท่านจะได้รับการพิจารณาสอบสวนหรือถูกลงโทษอย่างยุติธรรม	6 (3.26)	38 (20.65)	116 (63.04)	7 (3.80)	17 (9.24)	3.05	0.864	ปาน	(4)
ภาพรวม						3.23	0.581	ปาน	กลาง

จากตารางที่ 4.14 ด้านธรรมเนียมองค์กร บุคลากรมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวม โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.23 (S.D. = 0.581) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่าท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรด้วยความเต็มใจ อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ย 3.57 (S.D. = 0.751) รองลงมาคือผู้บังคับบัญชานับสนุนให้ท่านได้แสดงความคิดเห็น อยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่ 2 มีค่าเฉลี่ย 3.27 (S.D. = 0.741)

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร
คณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ความสมดุลระหว่างชีวิต การทำงานและชีวิตส่วนตัว	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปล ผล	อันดับ
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)				
1.ระยะเวลาที่ท่านทำงานนั้น มีความเหมาะสม	13 (7.07)	38 (20.65)	116 (63.04)	9 (4.89)	8 (4.35)	3.21	0.819	ปาน กลาง	(2)
2. ท่านได้รับมอบหมายงาน พิเศษหรืองานเร่งด่วนไม่ บ่อย	6 (3.26)	26 (14.13)	120 (65.22)	16 (8.70)	16 (8.70)	2.95	0.841	ปาน กลาง	(3)
3.หากท่านต้องทำงาน ล่วงเวลาบุคคลในครอบครัว ให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่	15 (8.15)	55 (29.89)	94 (51.09)	7 (3.80)	13 (7.07)	3.28	0.933	ปาน กลาง	(1)
4.นานๆ ครั้งที่ท่านต้องนำ งานไปทำที่บ้าน	11 (5.98)	34 (18.48)	86 (46.74)	35 (19.02)	18 (9.78)	2.92	1.002	ปาน กลาง	(4)
5. ท่านสามารถลางานไป พักผ่อนได้อย่างอิสระ	1 (.54)	33 (17.93)	110 (59.78)	24 (13.04)	16 (8.70)	2.89	0.819	ปาน กลาง	(5)
ภาพรวม						3.048	0.578	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 4.15 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวโดยภาพรวม โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.04 (S.D. = 0.578) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่าหากท่านต้องทำงานล่วงเวลาบุคคลในครอบครัวให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ย 3.28 (S.D. = 0.933) รองลงมาคือระยะเวลาที่ท่านทำงานนั้นมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่ 2 มีค่าเฉลี่ย 3.21 (S.D. = 0.819)

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร
คณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านความภูมิใจในองค์กร

ความภูมิใจในองค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มาก	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย				
	ที่สุด (5)	(4)	(3)	(2)	ที่สุด (1)				
1. ท่านเต็มใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าท่านทำงานที่องค์กรนี้	27 (14.67)	56 (30.43)	84 (45.65)	15 (8.15)	2 (1.09)	3.49	0.881	มาก	(3)
2. ท่านภูมิใจเมื่อทราบว่าองค์กรได้รับการยกย่องจากสังคมภายนอก	36 (19.57)	59 (32.07)	73 (39.67)	16 (8.70)	0 (0)	3.62	0.897	มาก	(1)
3. ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานร่วมกับองค์กร	19 (10.33)	65 (35.33)	88 (47.83)	12 (6.52)	0 (0)	3.49	0.768	มาก	(4)
4. ทุกครั้งที่มีคนถามเกี่ยวกับองค์กรท่านจะพูดในสิ่งที่ดี	26 (14.13)	66 (35.87)	80 (43.48)	10 (5.43)	2 (1.09)	3.57	0.840	มาก	(2)
5. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ผู้บริหารเอาใจใส่ท่าน	7 (3.80)	57 (30.98)	89 (48.37)	23 (12.50)	8 (4.35)	3.17	0.857	ปานกลาง	(5)
ภาพรวม						3.47	0.689	มาก	

จากตารางที่ 4.16 ด้านความภูมิใจในองค์กร โดยภาพรวม โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.47 (S.D. = 0.689) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่าท่านภูมิใจเมื่อทราบว่าองค์กรได้รับการยกย่องจากสังคมภายนอก อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ย 3.62 (S.D. = 0.897) รองลงมาคือทุกครั้งที่มีคนถามเกี่ยวกับองค์กรท่านจะพูดในสิ่งที่ดี อยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่ 2 มีค่าเฉลี่ย 3.57 (S.D. = 0.840)

3. ข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร รวมทั้งวิเคราะห์เป็นรายข้อ จำนวน 20 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ดังนี้

ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน	มีจำนวน 5 ข้อ
การยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร	มีจำนวน 5 ข้อ
การมีส่วนร่วมในองค์กร	มีจำนวน 5 ข้อ
ความจงรักภักดีต่อองค์กร	มีจำนวน 5 ข้อ

โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	แปลความว่า	มีความคิดเห็นน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	แปลความว่า	มีความคิดเห็นน้อย
คะแนนเฉลี่ย	2.61 - 3.40	แปลความว่า	มีความคิดเห็นปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	แปลความว่า	มีความคิดเห็นมาก
คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	แปลความว่า	มีความคิดเห็นมากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ โดยภาพรวมปรากฏดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ โดยภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1.ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน	3.71	0.739	มาก	(1)
2.การยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร	3.38	0.608	ปานกลาง	(3)
3.การมีส่วนร่วมในองค์กร	3.34	0.564	ปานกลาง	(4)
4.ความจงรักภักดีต่อองค์กร	3.53	0.654	มาก	(2)
โดยภาพรวม	3.49	0.539	มาก	

จากตารางที่ 4.17 บุคลากรมีความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.49 (S.D. = 0.539) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่ 1 มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 (S.D. = 0.739) รองลงมาได้แก่ ความจงรักภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่ 2 มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 (S.D. = 0.654)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านความ
เต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ปรากฏดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
คณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน

ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปล ผล	อันดับ
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)				
1. ท่านเต็มใจที่จะบอกใคร ๆว่าท่านทำงานที่องค์กรนี้	37 (14.67)	85 (30.43)	49 (45.65)	11 (8.15)	2 (1.09)	3.78	0.872	มาก	(1)
2. ท่านภูมิใจเมื่อทราบว่ องค์กรได้รับการยกย่อง จากสังคมภายนอก	36 (19.57)	75 (32.07)	65 (39.67)	7 (8.70)	1 (0)	3.75	0.831	มาก	(3)
3. ท่านภูมิใจที่ได้ทำงาน ร่วมกับองค์กร	38 (10.33)	73 (35.33)	67 (47.83)	6 (6.52)	0 (0)	3.78	0.809	มาก	(2)
4. ทุกครั้งที่มีคนถามเกี่ยวกับ องค์กร ท่านจะพูดในสิ่งที่ดี	33 (14.13)	68 (35.87)	74 (43.48)	9 (5.43)	0 (1.09)	3.68	0.823	มาก	(4)
5. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ ผู้บริหารเอาใจใส่ท่าน	32 (3.80)	50 (30.98)	94 (48.37)	7 (12.50)	1 (4.35)	3.57	0.840	มาก	(5)
ภาพรวม						3.71	0.739	มาก	

จากตารางที่ 4.18 ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน บุคลากรมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ใน
ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.71 (S.D. = 0.739) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่าท่านเต็มใจ
ที่จะบอกใคร ๆว่าท่านทำงานที่องค์กรนี้ อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ย 3.78 (S.D. = 0.872)
รองลงมาคือ ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานร่วมกับองค์กร อยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่ 2 มีค่าเฉลี่ย 3.78 (S.D.
= 0.809)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านความ
เต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ปรากฏดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
คณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านการยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร

การยอมรับในค่านิยมและ วัตถุประสงค์ขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปล ผล	อันดับ
	มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)				
1. ท่านเชื่อมั่นเกี่ยวกับองค์กร มีความมั่นคง	23 (12.50)	59 (32.07)	93 (50.54)	8 (4.35)	1 (.54)	3.52	0.789	มาก	(1)
2. ท่านยอมรับความคิดเห็น และนโยบายที่องค์กรกำหนด	18 (9.78)	39 (21.20)	113 (61.41)	10 (5.43)	4 (2.17)	3.31	0.808	ปาน กลาง	(5)
3. ท่านไม่มีความกังวลว่าจะ ถูกให้ออกจากงาน	13 (7.07)	46 (25.00)	117 (63.59)	5 (2.72)	3 (1.63)	3.33	0.720	ปาน กลาง	(4)
4. ผลงานที่ท่านทำได้มักสูง กว่าเป้าหมายที่องค์กรกำหนด	11 (5.98)	59 (32.07)	106 (57.61)	8 (4.35)	0 (0)	3.40	0.670	ปาน กลาง	(2)
5. ท่านมีความรู้สึกยินดีที่จะ ทำงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่ไม่ได้อยู่ ในความรับผิดชอบของท่าน	17 (9.24)	55 (29.89)	99 (53.80)	8 (4.35)	5 (2.72)	3.39	0.822	ปาน กลาง	(3)
ภาพรวม						3.38	0.608	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 4.19 ด้านการยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคลากรมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.38 (S.D. = 0.608) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่าท่านเชื่อมั่นเกี่ยวกับองค์กรมีความมั่นคง อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ย 3.52 (S.D. = 0.789) รองลงมาคือผลงานที่ท่านทำได้มักสูงกว่าเป้าหมายที่องค์กรกำหนด อยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่ 2 มีค่าเฉลี่ย 3.40 (S.D. = 0.670)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร ปรากฏดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
คณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร

การมีส่วนร่วมในองค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)				
1.ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องการปฏิบัติงานได้	9 (4.89)	45 (24.46)	110 (59.78)	14 (7.61)	6 (3.26)	3.20	0.781	ปานกลาง	(4)
2.ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	10 (5.43)	60 (32.61)	102 (55.43)	10 (5.43)	2 (1.09)	3.36	0.718	ปานกลาง	(3)
3.งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ให้โอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4 (2.17)	55 (29.89)	104 (56.52)	16 (8.70)	5 (2.72)	3.20	0.738	ปานกลาง	(5)
4.ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้	13 (7.07)	65 (35.33)	95 (51.63)	11 (5.98)	0 (0)	3.43	0.714	มาก	(2)
5.ท่านคิดอยู่เสมอว่าความสำเร็จขององค์กรคือความสำเร็จของท่าน	21 (11.41)	72 (39.13)	76 (41.30)	15 (8.15)	0 (0)	3.54	0.802	มาก	(1)
ภาพรวม						3.35	0.564	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.20 ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร บุคลากรมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.35 (S.D. = 0.564) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่าท่านคิดอยู่เสมอว่าความสำเร็จขององค์กรคือความสำเร็จของท่าน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ย 3.54 (S.D. = 0.802) รองลงมาคือท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่ 2 มีค่าเฉลี่ย 3.43 (S.D. = 0.714)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ปรากฏดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)				
1.ท่านสามารถไปปฏิบัติงานที่แผนกไหนก็ได้ตามที่องค์กรกำหนด	19 (4.89)	43 (24.46)	108 (59.78)	12 (7.61)	2 (3.26)	3.35	0.796	ปานกลาง	(5)
2.ท่านร่วมกิจกรรมทุกครั้งที่องค์กรจัดขึ้นด้วยความเต็มใจ	28 (5.43)	56 (32.61)	88 (55.43)	9 (5.43)	3 (1.09)	3.53	0.777	มาก	(4)
3.หากเกิดปัญหาขึ้นกับองค์กร ท่านพร้อมที่จะให้ความร่วมมือ	25 (2.17)	66 (29.89)	87 (56.52)	5 (8.70)	1 (2.72)	3.59	0.785	มาก	(2)
4.องค์กรมีความสำคัญกับท่านมาก	25 (7.07)	65 (35.33)	87 (51.63)	6 (5.98)	1 (0)	3.58	0.863	มาก	(3)
5.การที่ท่านเชื่อว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญทำให้ท่านคิดว่าควรจะต้องอยู่กับองค์กรนี้ต่อไป	28 (11.41)	68 (39.13)	78 (41.30)	6 (8.15)	4 (0)	3.60	0.654	มาก	(1)
ภาพรวม						3.53	0.654	มาก	

จากตารางที่ 4.21 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร บุคลากรมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.53 (S.D. = 0.654) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่าการที่ท่านเชื่อว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญทำให้ท่านคิดว่าควรจะต้องอยู่กับองค์กรนี้ต่อไป อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ย 3.60 (S.D. = 0.654) รองลงมาคือหากเกิดปัญหาขึ้นกับองค์กร ท่านพร้อมที่จะให้ความร่วมมือ อยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่ 2 มีค่าเฉลี่ย 3.59 (S.D. = 0.785)

4. การทดสอบสมมติฐานการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ ตั้งสมมติฐานไว้ 3 ข้อคือ

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ

องค์กร

ได้ทดสอบสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

จากสมมติฐานข้างต้น สามารถกำหนดสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_{1.1}$: เพศที่ต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ Independent t-test การทดสอบสมมติฐานใช้ค่าความเชื่อมั่นที่ค่าระดับ 95% จะยอมรับสมมติฐานก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบค่าสถิติของความแตกต่างระหว่างเพศต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	เพศ	จำนวน	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ภาพรวม	ชาย	115	3.05	0.442	-0.864	0.389
	หญิง	69	3.10	0.416		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า เพศหญิงและเพศชาย มีระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_{1.2}$: กลุ่มอายุที่ต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ One Way ANOVA การทดสอบสมมติฐานใช้ค่าความเชื่อมั่นที่ค่าระดับ 95% จะยอมรับสมมติฐานก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดัง ตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบค่าสถิติของความแตกต่างระหว่างอายุต่างกัันมีผลต่อคุณภาพชีวิต
ในการทำงานโดยภาพรวม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.314	3	0.105	0.555	0.645
ภายในกลุ่ม	33.882	180	0.188		
รวม	34.196	183			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า กลุ่มอายุต่าง ๆ ให้ระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_{1.3}$: กลุ่มระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ One Way ANOVA การทดสอบสมมติฐานใช้ค่าความเชื่อมั่นที่ค่าระดับ 95% จะยอมรับสมมติฐานก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบค่าสถิติของความแตกต่างระหว่างการศึกษาต่างกัันมีผลต่อคุณภาพชีวิต
ในการทำงานโดยภาพรวม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.25	3	0.750	4.224	0.006*
ภายในกลุ่ม	31.947	180	0.177		
รวม	34.196	183			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 พบว่า การศึกษาต่าง ๆ ให้ระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยค่าสถิติ LSD ปรากฏดังตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิต
ในการทำงานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามสถานภาพด้านวุฒิ
การศึกษาเป็นรายคู่

วุฒิการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
		3.24	2.97	3.00	3.05
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.24	-	0.27*	0.24*	0.19*
ปริญญาตรี	2.97		-	0.03	0.08
ปริญญาโท	3.00			-	0.05
ปริญญาเอก	3.05				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามสถานภาพด้านวุฒิการศึกษา พบว่าวุฒิการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ โดยที่วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีให้ระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตโดยรวม มากกว่าวุฒิการศึกษา ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก

$H_{1,4}$: สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ One Way ANOVA การทดสอบสมมติฐานใช้ค่าความเชื่อมั่นที่ค่าระดับ 95% จะยอมรับสมมติฐานก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบค่าสถิติของความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสต่างกันมีผลต่อ
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.913	2	0.957	5.363	0.005*
ภายในกลุ่ม	32.282	181	0.178		
รวม	34.196	183			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 พบว่าด้านสถานภาพสมรสมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD ปรากฏผลดังตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิต

ในการทำงานของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามสถานภาพสมรสเป็นรายคู่

สถานภาพสมรส	\bar{X}	โสด	สมรส/อยู่ด้วยกัน	หม้าย/แยกกันอยู่/หย่าร้าง
		3.06	3.04	3.75
โสด	3.06	-	0.02	0.69*
สมรส/อยู่ด้วยกัน	3.04		-	0.71*
หม้าย/แยกกันอยู่/หย่าร้าง	3.75			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่าสถานภาพสมรสแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ โดยที่หม้าย/แยกกันอยู่/หย่าร้าง ให้ระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตโดยรวม มากกว่าโสด และสมรส/อยู่ด้วยกัน

$H_{1,5}$: รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ One Way ANOVA การทดสอบสมมติฐานใช้ค่าความเชื่อมั่นที่ค่าระดับ 95% จะยอมรับสมมติฐานก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 ผลการทดสอบค่าสถิติของความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเดือนต่างกันมีผลต่อ

คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.627	3	0.209	1.120	0.342
ภายในกลุ่ม	33.569	180	0.186		
รวม	34.196	183			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 พบว่า กลุ่มรายได้ต่าง ๆ ให้ระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_{1,6}$: ประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ One Way ANOVA การทดสอบสมมติฐานใช้ค่าความเชื่อมั่นที่ค่าระดับ 95% จะยอมรับสมมติฐานก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.29 ผลการทดสอบค่าสถิติของความแตกต่างระหว่างประเภทบุคลากรต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.593	4	0.398	2.187	0.072
ภายในกลุ่ม	32.602	179	0.182		
รวม	34.196	183			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 พบว่า บุคลากรประเภทต่าง ๆ ให้ระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_{1,7}$: ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ One Way ANOVA การทดสอบสมมติฐานใช้ค่าความเชื่อมั่นที่ค่าระดับ 95% จะยอมรับสมมติฐานก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ 4.30

ตารางที่ 4.30 ผลการทดสอบค่าสถิติของความแตกต่างระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.012	3	0.0337	1.830	0.143
ภายในกลุ่ม	33.183	180	0.184		
รวม	34.196	183			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน ให้ระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของ
คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

ลำดับ	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. เพศ	ปฏิเสธ
2. อายุ	ปฏิเสธ
3. ระดับการศึกษา	ยอมรับ
4. สถานภาพสมรส	ยอมรับ
5. รายได้	ปฏิเสธ
6. ประเภทบุคลากร	ปฏิเสธ
7. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	ปฏิเสธ

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากสมมติฐานข้างต้น สามารถกำหนดสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_{2.1}$: เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันสถิติที่ใช้ทดสอบ
สมมติฐาน ได้แก่ Independent t-test การทดสอบสมมติฐานใช้ค่าความเชื่อมั่นที่ค่าระดับ 95% จะ
ยอมรับสมมติฐานก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.31 ผลการทดสอบค่าสถิติของความแตกต่างระหว่างเพศต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อ
องค์กร โดยภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ	จำนวน	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ภาพรวม	ชาย	115	3.42	0.529	-2.357	0.019
	หญิง	69	3.61	0.537	-2.349	0.020

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 พบว่าค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 หมายความว่า เพศหญิงและเพศชาย มีระดับ
ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยที่เพศหญิงให้ค่าเฉลี่ย
ด้านความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย

$H_{2.2}$: กลุ่มอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันสถิติที่ใช้ทดสอบ
สมมติฐาน ได้แก่ One Way ANOVA การทดสอบสมมติฐานใช้ค่าความเชื่อมั่นที่ค่าระดับ 95% จะ
ยอมรับสมมติฐานก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ 4.32

ตารางที่ 4.32 ผลการทดสอบค่าสถิติของความแตกต่างระหว่างอายุต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.630	3	0.210	0.719	0.542
ภายในกลุ่ม	52.552	180	0.292		
รวม	53.182	183			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 พบว่า กลุ่มอายุต่าง ๆ ให้ระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_{2.3}$: กลุ่มระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ One Way ANOVA การทดสอบสมมติฐานใช้ค่าความเชื่อมั่นที่ค่าระดับ 95% จะยอมรับสมมติฐานก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ 4.33

ตารางที่ 4.33 ผลการทดสอบค่าสถิติของความแตกต่างระหว่างการศึกษาต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.104	3	0.701	2.471	0.063
ภายในกลุ่ม	51.078	180	0.284		
รวม	5.182	183			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 พบว่า กลุ่มการศึกษาให้ระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_{2.4}$: กลุ่มสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ One Way ANOVA การทดสอบสมมติฐานใช้ค่าความเชื่อมั่นที่ค่าระดับ 95% จะยอมรับสมมติฐานก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ 4.34

ตารางที่ 4.34 ผลการทดสอบค่าสถิติของความแตกต่างระหว่างสถานภาพการสมรสต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.519	3	0.259	0.892	0.412
ภายในกลุ่ม	52.633	181	0.291		
รวม	53.182	183			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 พบว่า กลุ่มสถานภาพการสมรส ให้ระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_{2.5}$: กลุ่มรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ One Way ANOVA การทดสอบสมมติฐานใช้ค่าความเชื่อมั่นที่ค่าระดับ 95% จะยอมรับสมมติฐานก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ 4.35

ตารางที่ 4.35 ผลการทดสอบค่าสถิติของความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเดือนต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.493	3	0.164	0.561	0.641
ภายในกลุ่ม	52.688	180	0.293		
รวม	53.182	183			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 พบว่า กลุ่มรายได้ต่อเดือน ให้ระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_{2.6}$: ประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ One Way ANOVA การทดสอบสมมติฐานใช้ค่าความเชื่อมั่นที่ค่าระดับ 95% จะยอมรับสมมติฐานก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตารางที่ 4.36

ตารางที่ 4.36 ผลการทดสอบค่าสถิติของความแตกต่างระหว่างประเภทบุคลากรต่างกัันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.394	3	0.348	1.204	0.311
ภายในกลุ่ม	51.788	179	0.289		
รวม	53.182	183			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 พบว่า ประเภทบุคลากร ให้ระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_{2.7}$: ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ One Way ANOVA การทดสอบสมมติฐาน ใช้ค่าความเชื่อมั่นที่ค่าระดับ 95% จะยอมรับสมมติฐานก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ 4.37

ตารางที่ 4.37 ผลการทดสอบค่าสถิติของความแตกต่างระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.852	3	0.617	2.165	0.094
ภายในกลุ่ม	51.329	180	0.285		
รวม	53.182	183			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานให้ระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

ลำดับ	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. เพศ	ยอมรับ
2. อายุ	ปฏิเสธ
3. ระดับการศึกษา	ปฏิเสธ
4. สถานภาพสมรส	ปฏิเสธ
5. รายได้	ปฏิเสธ
6. ประเภทบุคลากร	ปฏิเสธ
7. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	ปฏิเสธ

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_3 : คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สำหรับการทดสอบสมมติฐาน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ระหว่างความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตในการทำงาน ต่อความผูกพันต่อองค์กร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยภาพรวม

ในการกำหนดความหมายของระดับความสัมพันธ์ สามารถพิจารณาได้จากข้อตกลงดังนี้

ถ้า $r = +1$ จะให้ค่าสหสัมพันธ์ทางบวกอย่างสมบูรณ์

ถ้า $r = -1$ จะให้ค่าสหสัมพันธ์ทางลบอย่างสมบูรณ์

ถ้า $r = \pm 0.70$ ถึง ± 0.99 จะให้ค่าสหสัมพันธ์ระดับสูง

ถ้า $r = \pm 0.40$ ถึง ± 0.69 จะให้ค่าสหสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ถ้า $r = \pm 0.00$ ถึง ± 0.39 จะให้ค่าสหสัมพันธ์ระดับต่ำ

(สุภาพพร, 2544:135)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยภาพรวม ปรากฏดังตารางที่ 4.38

ตารางที่ 4.38 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต กับความผูกพันต่อองค์กร	คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวม			
	r	P	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม	0.554	0.000**	ระดับปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.38 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ที่ระดับ 0.01 โดยที่ค่า P มีค่าน้อยกว่า 0.01 เป็นการยอมรับสมมติฐาน (H_3) หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมกับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยที่ค่าสหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นบวกหมายถึงมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.554 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.39 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต ต่อองค์กร	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน			
	r	P	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านรายได้และผลตอบแทน	-0.105	0.157	ไม่สัมพันธ์	-
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.220	0.003**	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ	0.269	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	0.033	0.653	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านสัมพันธภาพในองค์กร	0.255	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านธรรมเนียมในองค์กร	0.196	0.008**	ต่ำ	เดียวกัน
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	0.155	0.036*	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านความภูมิใจในองค์กร	0.665	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.39 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ด้านธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร

ตารางที่ 4.40 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต กับความผูกพันต่อองค์กร	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการยอมรับในค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์กร			
	r	P	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านรายได้และผลตอบแทน	0.020	0.789	สัมพันธ์	เดียวกัน
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.178	0.016*	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ	0.356	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	0.261	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านสัมพันธภาพในองค์กร	0.470	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านธรรมเนียมในองค์กร	0.334	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว	0.130	0.079	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านความภูมิใจในองค์กร	0.615	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.40 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ด้านธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร

ตารางที่ 4.41 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร
ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความผูกพัน ต่อองค์กร	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร			
	r	P	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านรายได้และผลตอบแทน	0.229	0.002**	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.411	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ	0.436	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	0.380	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านสัมพันธภาพในองค์กร	0.632	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านธรรมณูญในองค์กร	0.448	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว	0.418	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความภูมิใจในองค์กร	0.589	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.41 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านรายได้และผลตอบแทนด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ด้านธรรมณูญในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

ตารางที่ 4.42 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต กับความผูกพันต่อองค์กร	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร			
	r	P	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านรายได้และผลตอบแทน	0.024	0.745	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.356	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ	0.403	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	0.197	0.007**	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านสัมพันธภาพในองค์กร	0.433	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านธรรมเนียมในองค์กร	0.319	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิต ส่วนตัว	0.203	0.006**	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านความภูมิใจในองค์กร	0.651	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.42 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านรายได้และผลตอบแทนด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ด้านธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

ผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 3 เป็นรายด้าน

ตารางที่ 4.43 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพัน
ต่อองค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร			
	ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน	การยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร	การมีส่วนร่วมในองค์กร	ความจงรักภักดีต่อองค์กร
รายได้และผลตอบแทน	-	-	✓	-
สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	✓	✓	✓	✓
โอกาสพัฒนาศักยภาพ	✓	✓	✓	✓
ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	-	✓	✓	✓
สัมพันธภาพในองค์กร	✓	✓	✓	✓
ธรรมเนียมในองค์กร	✓	✓	✓	✓
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	✓	-	✓	✓
ความภูมิใจในองค์กร	✓	✓	✓	✓

- ✓ คือ มีผลกับระดับความคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญของสถิติที่ระดับ 0.05
 - คือ ไม่มีผลกับระดับความคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยตั้งวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. เพื่อวิเคราะห์หาความแตกต่างของบุคลากรต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามประชากรศาสตร์
4. เพื่อวิเคราะห์หาความแตกต่างของบุคลากรต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร จำแนกตามประชากรศาสตร์
5. เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 338 คน (ข้อมูลจากงานบุคลากร ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2554) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 184 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ประเภทบุคลากร ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา และนำมาปรับปรุงแก้ไข การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามแจกให้กับบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 338 ชุด และได้รับกลับคืนมาจำนวน 184 ชุด และนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ โดยส่วนที่ 1

ระบุค่าของข้อมูลเป็นร้อยละของแต่ละข้อ ส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อโดยวิธี t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) การเปรียบเทียบรายคู่ โดยวิธี LSD และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS for Windows)

5.1 สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 184 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 35 ปี ไม่เกิน 45 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ยต่ำกว่า 10,000 บาท ประเภทบุคลากรถูกจ้างชั่วคราว และมีระยะเวลาปฏิบัติงาน 10 ปีไม่เกิน 20 ปี

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เงินเดือน ค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ห้องทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอ งานที่ท่านทำช่วยให้ท่านได้เกิดการเรียนรู้ ท่านเชื่อว่าท่านสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของสายอาชีพ ท่านมีกิจกรรมที่ปฏิบัติร่วมกับเพื่อนร่วมงานเสมอ ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรด้วยความเต็มใจ หากท่านต้องทำงานล่วงเวลาบุคคลในครอบครัวให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ ท่านภูมิใจเมื่อทราบว่าองค์กรได้รับการยกย่องจากสังคมภายนอก

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กร

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเป็นด้านที่ผู้ตอบแบบสอบถามมาก รองลงมาคือความจงรักภักดีต่อองค์กร การยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร และการมีส่วนร่วมในองค์กร ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยที่ค่าสหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นบวกเท่ากับ 0.554 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร สามารถอธิบายผลได้ดังนี้ บุคลากรส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย อายุ 35ปีไม่เกิน 45 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ประเภทลูกจ้างชั่วคราว และมีระยะเวลาปฏิบัติงาน 10 ปี ไม่เกิน 20 ปี ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ความภูมิใจในองค์กร บุคลากรให้ความสำคัญมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญยาณี จันทร์-เจริญสุข (2537)

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานสัมพันธ์กับความจงรักภักดี ดังนั้น คณะฯ ควรปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อเพิ่มความภักดี เช่น ปรับปรุงการเลื่อนตำแหน่งให้ทัดเทียมกัน มีการให้อยุ่ล่งเวลา โดยเฉลี่ยให้ทั่วถึงทุกคนที่มีรายได้น้อย ควรเพิ่มสวัสดิการของคณะฯ ให้สำหรับผู้มีรายได้น้อย อาทิ เช่น กองทุนกู้ยืมฉุกเฉินดอกเบี้ยต่ำ

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

1. ควรศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ว่ามีรูปแบบแตกต่างกันหรือไม่และมีลักษณะเดียวกันหรือไม่ อย่างไร เพื่อนำไปเกิดประโยชน์ในการสร้างระบบการจัดการและการวางแผนที่เหมาะสมแก่องค์กรต่อไป

2. ศึกษาแนวทางการพัฒนารูปแบบ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ

บรรณานุกรม

- จารุวรรณ โหระ. 2541. **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ศึกษาระดับเฉพาะ** วิทยาเขตนนทบุรี และวิทยาเขตเพาะช่าง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชาญชัย อาจิณสมภาร. 2535. **พฤติกรรมในองค์กร**. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซต.
- ชูศรี วงศ์รัตน. 2541. **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : เทพนิรมิตการพิมพ์.
- ดวงใจ นิลพันธุ์. 2543. **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: ศึกษากรณีบริษัทในกลุ่มธุรกิจสื่อสารโทรคมนาคม**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ติน ประญาพฤทธิ. 2530. **ตัวแปรด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาองค์กร: การพัฒนาองค์กร หน่วยที่ 4 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช นนทบุรี**.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. 2542. **ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธีระ วีรธรรมสาริต. 2532. **ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของเครือซิเมนต์ไทย**. สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นภาพิณ โหมาศวิน. 2533. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กรศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี**. สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต. คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นวลศิริ เปาโรหิตย์. 2533. **การพัฒนาคุณภาพชีวิต: การเน้นแนวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต หน่วยที่ 1 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช**.
- บุญเจือ วงษ์เกษม. 2529. **“คุณภาพชีวิตการทำงานกับการเพิ่มผลผลิต,” วารสารเพิ่มผลผลิต**. 26, 6 (ธันวาคม-มกราคม): 29-33.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- บุญแสง ชีระภากร. 2533. “การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน,” *จุดสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน*. 25, 1 (มกราคม-มีนาคม): 5-12.
- บุษยามณี จันทร์เจริญสุข. 2537. *การรับรู้คุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษา ข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พัฒนฉิน กิติพราภรณ์. 2531. “นานาทรศนะ: ชูธุรกิจเพื่อคุณภาพชีวิต...ของใคร,” *วารสารเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ*. 15, 2: 42-61.
- พิชญ์สินี ดีผลิผล. 2545. *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณี บริษัทไทยแอร์ พอร์ต กราวด์เซอร์วิส จำกัด*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิมพ์จรรย์ สุระชัยปัญญา. 2548. *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานกลั่นน้ำมันในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ภรณ์ กীরดีบุตร. 2529. *การประเมินประสิทธิผลขององค์การ*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- สุภาพร ทินประภา. 2546. *การวิเคราะห์ธุรกิจเชิงสถิติ*. ปทุมธานี: คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Cherrington, J.D. 1994. **Organization Behavior: The Management of Individual and Organizational Performance**. 2nd ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Dessler, G. 1997. **Human Resource Management**. 7th ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice - Hall International.
- Huse, E.F. and Cummings, T.G. 1985. **Organization Development and Change**. Minnesota: West Publishing Corp.
- Walton, R.E. 1973. “Quality of Working Life: What is it?,” *Sloan Management Review*. 15, 1: 11-12.

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม



แบบสอบถาม

เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป (โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

() ชาย () หญิง
2. อายุ

() ต่ำกว่า 25 ปี () 25 ปีไม่เกิน 35 ปี
() 35 ปีไม่เกิน 45 ปี () 45 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี
() ปริญญาโท () ปริญญาเอก
4. สถานภาพสมรส

() โสด () สมรส/อยู่ด้วยกัน
() หม้าย/แยกกันอยู่/หย่าร้าง
5. รายได้ต่อเดือน

() ต่ำกว่า 10,000 บาท () 10,000 บาท ไม่เกิน 20,000 บาท
() 20,000 บาท ไม่เกิน 30,000 บาท () 30,000 บาท ขึ้นไป
6. ประเภทบุคลากร

() ข้าราชการ () พนักงานมหาวิทยาลัย
() พนักงานราชการ () ลูกจ้างประจำ () ลูกจ้างชั่วคราว
7. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

() ต่ำกว่า 5 ปี () 5 ปี ไม่เกิน 10 ปี
() 10 ปี ไม่เกิน 20 ปี () มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียวเท่านั้น

ลำดับ ที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5
8 รายได้และผลตอบแทน						
8.1	ท่านได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ					
8.2	เงินเดือน ค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
8.3	เงินค่าล่วงเวลาที่ได้รับการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างยุติธรรม					
8.4	เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับการดำรงชีพ					
8.5	ท่านได้รับรายได้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
9 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ						
9.1	วัสดุอุปกรณ์ที่มีคุณภาพและเพียงพอต่อการใช้งาน					
9.2	สถานที่ที่ทำงานถูกสุขลักษณะ					
9.3	ที่ทำงานของท่านมีการจัดสถานที่ทำงานและจัดวางสิ่งของอย่างมีระเบียบ					
9.4	ห้องทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอ					
9.5	องค์กรของท่านมีมาตรการรักษาความปลอดภัยอย่างดี					
10 โอกาสพัฒนาศักยภาพ						
10.1	งานที่ท่านทำช่วยให้ท่านได้เกิดการเรียนรู้					
10.2	ท่านมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรม					
10.3	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการศึกษา					
10.4	ท่านมีความกระตือรือร้นที่อยากทำงานตลอดเวลา					
10.5	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้ท่านก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับ					

ลำดับ ที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5
11 ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน						
11.1	ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งเท่าเทียมกับผู้อื่น					
11.2	องค์กรมีความสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้า					
11.3	ท่านได้รับขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน					
11.4	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น					
11.5	ท่านเชื่อว่าท่านสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของสาขาอาชีพ					
12 สัมพันธภาพในองค์กร						
12.1	ท่านสามารถมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่					
12.2	ผู้บังคับบัญชาจะให้โอกาสท่านในการรับผิดชอบตัดสินใจในงานต่างๆ					
12.3	เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ					
12.4	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นจากท่าน					
12.5	ท่านมีกิจกรรมที่ปฏิบัติร่วมกับเพื่อนร่วมงานเสมอ					
13 ธรรมเนียมในองค์กร						
13.1	ผู้บังคับบัญชานับสนุนให้ท่านได้แสดงความคิดเห็น					
13.2	ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรด้วยความเต็มใจ					
13.3	ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม					
13.4	การได้รับโอกาสในการแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงาน					
13.5	หากท่านถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดท่านจะได้รับการพิจารณาสอบสวนหรือถูกลงโทษอย่างยุติธรรม					

ลำดับ ที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5
14 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว						
14.1	ระยะเวลาที่ท่านทำงานนั้นมีความเหมาะสม					
14.2	ท่านได้รับมอบหมายงานพิเศษหรืองานเร่งด่วนไม่บ่อย					
14.3	หากท่านต้องทำงานล่วงเวลาคคลในครอบครัวให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่					
14.4	นานๆ ครั้งที่ท่านต้องนํางานไปทำต่อที่บ้าน					
14.5	ท่านสามารถลางานไปพักผ่อนได้อย่างอิสระ					
15 ความภูมิใจในองค์กร						
15.1	ท่านเต็มใจที่จะบอกใครๆว่าท่านทำงานที่องค์กรนี้					
15.2	ท่านภูมิใจเมื่อทราบว่างค์กรได้รับการยกย่องจากสังคมภายนอก					
15.3	ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานร่วมกับองค์กร					
15.4	ทุกครั้งที่มีคนถามเกี่ยวกับองค์กรท่านจะพูดในสิ่งที่ดี					
15.5	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ผู้บริหารเอาใจใส่ท่าน					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียวเท่านั้น

ลำดับ ที่	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5
16 ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน						
16.1	ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความเต็มใจ					
16.2	เมื่อมีความจำเป็นเร่งด่วนท่านพร้อมอุทิศตนและเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อที่จะทำงานในวันหยุด					
16.3	ท่านเต็มใจที่จะลงทุนลงแรงเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร					
16.4	ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานก่อนเวลาเสมอ					
16.5	ท่านมีความรู้สึกยินดีที่จะทำงานอื่นที่ได้รับมอบหมายถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน					
17 การยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร						
17.1	ท่านเชื่อมั่นเกี่ยวกับองค์กรมีความมั่นคง					
17.2	ท่านยอมรับความคิดเห็นและนโยบายที่องค์กรกำหนด					
17.3	ท่านไม่มีความกังวลว่าจะถูกให้ออกจากงาน					
17.4	ผลงานที่ท่านทำได้มักสูงกว่าเป้าหมายที่องค์กรกำหนด					
17.5	ท่านคิดว่าจะมีอนาคตที่ดีถ้าได้ร่วมงานกับองค์กร					
18 การมีส่วนร่วมในองค์กร						
18.1	ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องการปฏิบัติงานได้					
18.2	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
18.3	งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ให้โอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					

ลำดับ ที่	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5
18 การมีส่วนร่วมในองค์กร						
18.4	ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้					
18.5	ท่านคิดอยู่เสมอว่าความสำเร็จขององค์กรคือความสำเร็จของท่าน					
19 ความจงรักภักดีต่อองค์กร						
19.1	ท่านสามารถไปปฏิบัติงานที่แผนกไหนก็ได้ตามที่องค์กรกำหนด					
19.2	ท่านร่วมกิจกรรมทุกครั้งที่องค์กรจัดขึ้นด้วยความเต็มใจ					
19.3	หากเกิดปัญหาขึ้นกับองค์กร ท่านพร้อมที่จะให้ความร่วมมือ					
19.4	องค์กรมีความสำคัญกับท่านมาก					
19.5	การที่ท่านเชื่อว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญทำให้ท่านคิดว่าควรจะอยู่กับองค์กรนี้ต่อไป					

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะทั่วไป

.....

.....

.....

.....



ภาคผนวก ข
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
V8.1	118.9667	222.1023	.1344	.9446
V8.2	118.9333	220.6851	.2278	.9442
V8.3	119.3000	228.0793	-.2324	.9478
V8.4	119.1667	217.0402	.4227	.9432
V8.5	119.1667	214.8333	.4570	.9430
V9.1	119.2667	218.4782	.2667	.9443
V9.2	118.7667	208.2540	.6031	.9419
V9.3	118.9333	207.5126	.6261	.9417
V9.4	118.6667	209.8161	.4750	.9434
V9.5	118.9000	208.5069	.6029	.9419
V10.1	118.7667	211.6333	.5992	.9419
V10.2	118.9333	220.1333	.1998	.9446
V10.3	119.0000	205.4483	.7474	.9405
V10.4	118.7667	207.5644	.6016	.9420
V10.5	118.9667	211.1368	.5881	.9420
V11.1	119.0667	217.7885	.3370	.9437
V11.2	119.0000	205.8621	.7718	.9403
V11.3	119.0667	207.6506	.6925	.9411
V11.4	119.1333	210.5333	.7125	.9412
V11.5	118.9667	208.3782	.7825	.9405
V12.1	118.8000	220.9931	.1264	.9454
V12.2	118.8667	217.4299	.3665	.9435
V12.3	118.9000	216.7138	.5952	.9425
V12.4	118.9333	215.6506	.4635	.9429
V12.5	118.6667	212.5747	.4877	.9428

V13.1	118.8667	213.7747	.6671	.9418
V13.2	118.5667	213.7023	.4256	.9434
V13.3	119.0667	215.5126	.5328	.9425
V13.4	118.8667	214.6023	.6102	.9421
V13.5	119.0000	210.9655	.8317	.9408
V14.1	118.9667	210.7920	.7946	.9408
V14.2	119.0000	210.2069	.7857	.9408
V14.3	118.8667	217.5678	.3217	.9439
V14.4	119.0000	217.1724	.3706	.9435
V14.5	119.0667	213.2368	.6852	.9416
V15.1	118.9333	210.8230	.6836	.9413
V15.2	118.9333	208.6161	.6911	.9411
V15.3	118.9667	207.9644	.7457	.9407
V15.4	118.9333	209.0299	.6711	.9413
V15.5	119.0667	208.4782	.8144	.9404

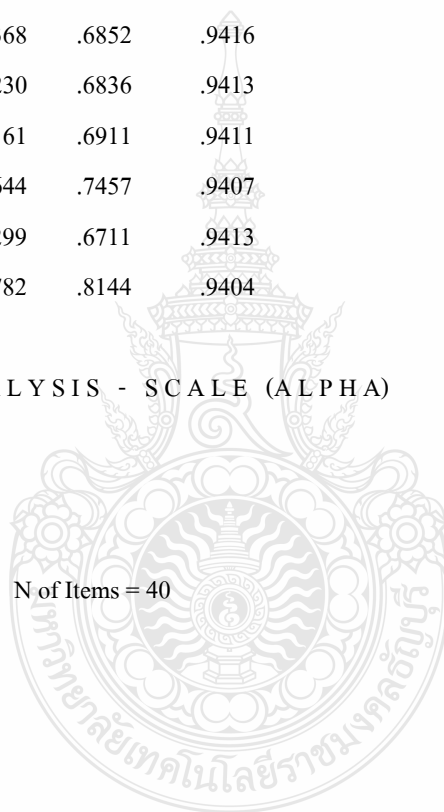
RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 40

Alpha = .9438



Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
V16.1	59.1667	87.5230	.7305	.9652
V16.2	59.1333	87.5678	.6970	.9655
V16.3	59.2667	85.3057	.8735	.9635
V16.4	59.2000	85.8207	.7589	.9648
V16.5	59.3333	85.5402	.9512	.9630
V17.1	59.3333	84.9195	.9049	.9632
V17.2	59.3000	85.3897	.9107	.9632
V17.3	59.1333	84.8092	.8014	.9643
V17.4	59.3000	85.5966	.8895	.9635
V17.5	59.3000	87.1138	.8420	.9642
V18.1	59.1333	87.1540	.6609	.9659
V18.2	59.3000	84.9759	.8559	.9636
V18.3	59.3000	84.9069	.7874	.9644
V18.4	59.0333	84.4471	.6445	.9671
V18.5	59.2667	84.4092	.8711	.9634
V19.1	59.2000	87.6138	.5471	.9675
V19.2	59.1667	86.4195	.6271	.9665
V19.3	59.1000	86.9207	.6634	.9659
V19.4	59.2000	86.9241	.7328	.9651
V19.5	59.1667	85.4540	.6553	.9664

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 20

Alpha = .9665

T-Test

Group Statistics

	เพศ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
YBAR1	ชาย	281	3.5059	.46841	.02794
	หญิง	119	3.4006	.43953	.04029

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
YBAR1	Equal variances assumed	8.312	.004	2.094	398	.037	.1054	.05031	.00646	.20429
	Equal variances not assumed			2.149	235.819	.033	.1054	.04903	.00877	.20197



Correlations

Correlations

		รวมส่วน2	รวมส่วน3
รวมส่วน2	Pearson	1	.554(**)
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	184	184
รวมส่วน3	Pearson	.554(**)	1
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	184	184

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



ภาคผนวก



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	นางสาวจุฑาพร กบิลพัฒน์
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา สาขาวิชาเอกเทคโนโลยีการศึกษา
ประสบการณ์การทำงาน	พ.ศ. 2524 - ปัจจุบัน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ที่อยู่ปัจจุบัน	124/2 หมู่ 4 ถนนติวานนท์ ตำบลตลาดขวัญ อำเภอเมือง นนทบุรี
สถานที่ทำงาน	คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ถนนรังสิต-นครนายก ตำบลคลองหก อำเภอธัญบุรี ปทุมธานี

